

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

**La déqualification des immigrantes universitaires
Le rôle de l'origine ethnique**

par
Karine Bellemare

École de relations industrielles
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales en vue de
l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph. D.) en relations industrielles

Septembre 2015

© Karine Bellemare, 2015

Université de Montréal

Faculté des études supérieures et postdoctorales

Cette thèse intitulée :

La déqualification des immigrantes universitaires

Le rôle de l'origine ethnique

présentée par :

Karine Bellemare

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Patrice Jalette, président-rapporteur

Marie-Thérèse Chicha, directrice de recherche

Émilie Genin, membre du jury

Annie Cornet, examinatrice externe

Marianne Kempeneers, représentante du doyen de la FES

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	xii
RÉSUMÉ.....	xiii
Abstract	xv
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1. PORTRAIT STATISTIQUE.....	12
1.1. Portrait global de l'immigration.....	13
1.1.1 État de l'immigration au Canada et au Québec	13
1.1.2 Présence accrue d'immigrants des minorités visibles.....	13
1.1.3 Représentativité des minorités visibles dans les grandes régions métropolitaines.....	15
1.1.4 Un regard plus précis sur la forte présence des immigrantes des minorités visibles.....	17
1.1.5. Composition de l'unité familiale immigrante	19
1.1.6. Niveau de scolarité des immigrantes des minorités visibles	20
1.1.7. Connaissances linguistiques des immigrantes des minorités visibles.....	22
1.2. Portrait statistique des immigrantes des minorités visibles sur le marché du travail	24
1.2.2 Ségrégation professionnelle	29
Ségrégation horizontale.....	29
Ségrégation verticale.....	32
1.2.3. Déqualification des immigrantes des minorités visibles	33
1.2.4 Écart salarial selon l'origine ethnique et le genre.....	41
Conclusion	44
CHAPITRE 2. RECENSION DES ÉCRITS.....	46
2.1. L'approche néo-classique.....	46
2.1.1 Théorie du capital humain	47
Le goût pour la discrimination.....	48
Valeur du diplôme étranger	50
Validité des tests internationaux standardisés	53
Littératie.....	57
2.1.2 Théorie de la discrimination statistique	59
2.1.3 Déqualification une situation temporaire.....	61
Adéquation entre qualification et besoins du marché du travail.....	61
Durée de résidence	62
Conjoncture économique	64
Conclusion.....	65
2.2. L'approche institutionnelle.....	67
2.2.1 Théories du capital social et des signaux.....	69
2.2.2 Théorie de la segmentation du marché du travail	71
2.2.3 Théories de nature psycho-sociale	73
Similarité attraction et catégorisation sociale	73
Leader member exchange (LMX).....	77
Internalisation des messages discriminatoires.....	78
Menace du stéréotype.....	79
2.2.4 Théorie du racisme « moderne »	79
Typologie de Bonilla Silva (2006).....	80
Typologie de Van Laer et Janssens (2011)	82

2.2.5 Théorie systémique.....	84
Cadre d'analyse multidimensionnel.....	85
Approche dynamique et longitudinale.....	87
Intersectionnalité et le cumul des facteurs discriminants.....	89
Conclusion.....	92
2.3. Processus de reconnaissance des diplômes étrangers	96
2.3.1 Rigidités institutionnelles.....	97
Services spécifiques aux immigrants.....	98
Services offerts à l'ensemble de la population.....	105
2.3.2 Pratiques, comportements et attitudes d'évaluateurs.....	106
Conclusion.....	108
2.4. Processus de réorientation professionnelle	110
2.4.1 Rigidités institutionnelles.....	110
2.4.2 Pratiques, comportements et attitudes des acteurs dans la sphère scolaire	113
2.4.3. Influence des préjugés et des stéréotypes lors de leurs choix d'orientation	114
2.4.4 Intervention des agents d'Emploi-Québec et les orienteurs professionnels.....	115
2.4.5 Qualité d'échanges avec les collègues de classe.....	116
2.4.6 Qualité d'échanges avec les enseignants.....	121
2.4.7 Le retour sur les bancs d'école signifie-t-il une absence de déqualification?	124
2.5. Stratégie de l'unité familiale immigrante	127
2.5.1 Priorisation de carrière selon les gains potentiels.....	128
2.5.2 Rôle de genre	129
2.5.3 Présence et âge des enfants.....	134
2.5.4 Partage des responsabilités domestiques	137
2.6. Marché du travail	141
2.6.1 Recrutement.....	142
Préparation aux particularités du marché du travail du pays d'accueil	142
Segmentation et discrimination sur le marché du travail.....	144
Réseau social.....	145
2.6.2 Sélection.....	149
Triage des CV	149
Testing effectué au Canada.....	150
Testing effectué en Suisse.....	152
Testing effectué aux États-Unis.....	153
Expérience de travail locale ou expérience de travail étrangère	154
Racisme subtil	156
Préjugés et stéréotypes des évaluateurs.....	159
Outils de sélection pouvant valoriser les membres de l' <i>endogroupe</i>	162
Outils de sélection pouvant valoriser les membres de l' <i>exogroupe</i>	165
2.6.3 Mentorat	167
2.6.4 Évaluation de rendement et promotion	168
2.6.5 Maintien en emploi.....	172
Indicateurs de discrimination raciale.....	172
Climat de travail	176
Conclusion.....	180
CHAPITRE 3. OBJET DE RECHERCHE	182
3.1. Problématique	182
3.2. Question de recherche	188
3.3. Modèle conceptuel.....	188
3.4. Le modèle opératoire	191

3.4.1. Variable indépendante : Origine ethnique.....	191
3.4.2. Variable intermédiaire : Processus de reconnaissance des diplômes étrangers.....	192
3.4.3. Variable intermédiaire « Réorientation professionnelle ».....	194
3.4.4. Variable intermédiaire : Stratégie de l'unité familiale immigrante.....	197
3.4.5. Variable intermédiaire : Pratiques, décisions et comportements des employeurs.....	199
3.4.6. Variable dépendante « Déqualification ».....	205
3.5. Propositions de recherche.....	205
Conclusion.....	208
CHAPITRE 4. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE	209
4.1. Type de recherche	209
4.2. Population et échantillon	211
4.3. Collecte de données.....	216
4.4. Analyse des données.....	217
CHAPITRE 5. RÉSULTATS	220
5.1 Portrait général des immigrantes rencontrées	220
5.1.1 Niveau de scolarité	221
5.1.2 Principal domaine d'études (PDE) avant l'immigration.....	222
5.1.3 Expérience de travail dans le pays d'origine	224
5.2. Présence et degrés de déqualification.....	225
5.2.1 Le niveau de déqualification élevée (G1 DÉ).....	225
5.2.2 Le niveau de déqualification moyenne (G2 DM).....	227
5.2.3 Le niveau de déqualification faible ou sans déqualification (G3 SD).....	229
5.2.5 Déqualification selon la préparation pré-migratoire à l'insertion en emploi.....	231
5.2.6 Déqualification et niveau de littératie	235
Niveau de connaissance du français lors de leur arrivée au pays.....	237
5.2.7 Formation linguistique obtenue après l'immigration.....	239
5.2.8 Littératie : Apprentissage de l'anglais	243
5.2.9 Capital financier.....	246
5.3. Déqualification et processus de reconnaissance des diplômes étrangers.....	251
5.3.1 Valeur accordée aux diplômes étrangers.....	251
5.3.2 Rigidités institutionnelles	253
Limites des programmes spécifiques de reconnaissance des diplômes étrangers.....	256
5.3.3 Prise en compte des diplômes étrangers lors du suivi en pré-employabilité.....	259
5.4. Déqualification et stratégie de l'unité familiale immigrante	268
5.4.1 Stratégie de l'unité familiale immigrante selon l'origine ethnique	268
Stratégie de l'unité familiale immigrante priorisant l'homme	270
Stratégie de l'unité familiale immigrante priorisant la femme	273
5.4.2 Responsabilités familiales.....	275
Responsabilités domestiques, responsabilités de qui?.....	278
Responsabilités familiales : services disponibles insuffisants?	282
Soutien externe	284
5.5. Déqualification et processus de réorientation professionnelle	288
5.5.1 Raisons invoquées pour effectuer une réorientation professionnelle	291
5.5.2 Stéréotypes selon le genre et l'origine ethnique.....	294
5.5.3 Possible catégorisation sociale lors d'un retour à l'école.....	296
Qualité d'échanges entre étudiant et enseignant (LMX).....	299
Qualité d'échanges avec les collègues de classe.....	311
Différences selon l'origine ethnique.....	316
Conséquences psychologiques	318

5.6. Déqualification et marché du travail	322
5.6.1. Méthodes de recrutement	322
Via le réseau social	322
Réseautage professionnel	328
Contact direct avec les employeurs	330
5.6.2 Sélection et embauche	333
Outils de sélection	334
Stéréotypes véhiculés lors des entrevues de sélection	336
Racisme subtil	338
Raisons de refus des acteurs patronaux lors du processus de dotation	340
Aucune raison invoquée	341
Raison de refus : Semble discriminatoire	345
Discrimination : Pas d'expérience canadienne, surqualification, accent et changement de critères	347
Discrimination autre et racisme subtil	352
Raisons d'embauche liées favorablement à leur origine ethnique	355
5.6.3 Climat de travail	359
Échanges avec les clients	362
Relations avec les collègues de travail	367
Racisme subtil	371
5.6.4 Développement de carrière	375
Conclusion	388
CHAPITRE 6. DISCUSSION	390
6.1. Variable dépendante	390
6.2. Variables intermédiaires	391
Processus de reconnaissance des diplômes étrangers	391
Stratégie de l'unité familiale immigrante	395
Processus de réorientation professionnelle	399
Pratiques, décisions et comportements des employeurs	402
Recrutement	402
Sélection	404
Climat de travail	409
Développement de carrière	415
6.3 Proposition et sous-propositions	417
CHAPITRE 7. CONCLUSION	427
7.1. Limites de cette recherche	427
Limite du sujet traité	427
Limites méthodologiques	428
Accent mis sur les perceptions d'un seul groupe d'individus	430
7.2. Contributions à l'avancement des connaissances	431
7.3. Recommandations	435
7.3.1 Recommandations à l'acteur gouvernemental au sujet des PAE	435
7.3.2 Recommandations au sujet des mesures de conciliation des différentes sphères d'activités	438
7.3.3 Recommandations au sujet du processus de dotation	440
7.3.4 Recommandation d'intervention qui visent l'ensemble de la population	440
7.3.5 Recommandation au sujet d'une formation en matière de discrimination	441
7.3.6 Recommandations auprès des institutions scolaires et des programmes spécifiques de reconnaissance des diplômes étrangers	443
BIBLIOGRAPHIE	447

Livres et articles	447
Jurisprudence	471
Sites internet consultés.....	472
ANNEXE 1	xix
ANNEXE 2	xxi
ANNEXE 3	xxiii
ANNEXE 4	xxix
ANNEXE 5	xxx
ANNEXE 6	xxxi

TABLEAUX

<i>Tableau 1: Proportion de la population totale faisant partie des minorités visibles selon le statut d'immigrant et l'année d'immigration, 2011 (en %)</i>	14
<i>Tableau 2: Population des minorités visibles et les trois principaux groupes de minorités visibles, régions métropolitaines de recensement sélectionnées, Statistique Canada, 2011.</i>	16
<i>Tableau 3: Immigration au Québec selon le sexe et la catégorie, 2001-2010 (en %).</i>	17
<i>Tableau 4: Niveau de scolarité selon l'origine ethnique, le statut d'immigration et le genre (RMR Montréal) (en %)</i>	21
<i>Tableau 5: Connaissance des langues officielles des immigrants, 2011 (en %).</i>	22
<i>Tableau 6 : Accroissement de la population active de 15 ans et plus entre 1996 et 2011 (en %)</i>	25
<i>Tableau 7 : Évolution de la part des minorités visibles dans la population de 15 ans et plus, 1996-2011 (en %)</i>	25
<i>Tableau 8 : Taux d'activité des 15 ans et plus au Québec selon le plus haut diplôme, le statut d'immigrant et le sexe, 2011 (en %)</i>	27
<i>Tableau 9 : Taux d'activité des 25-64 ans titulaires d'un diplôme universitaire, selon l'appartenance à un groupe des minorités visibles, le sexe et le statut d'immigrant au Québec, 2011 (en %)</i>	28
<i>Tableau 10 : Taux d'emploi au Québec des 25 à 64 ans titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, selon le lieu d'obtention du diplôme et le sexe, 2011 (en %)</i>	28
<i>Tableau 11: Les 10 principales professions occupées par les femmes au Québec, 2006 (en %)</i>	30
<i>Tableau 12: Les 8 principales professions des minorités visibles qui résident dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, 2006 (en %)</i>	31
<i>Tableau 13: Représentation des diplômés universitaires au sein des professions requérant une faible scolarité, selon le sexe et le champ d'études (en %).</i>	35
<i>Tableau 14: Inadéquation entre occupation pré-migratoire et post-migratoire des immigrants recensés en 2001 (en %)</i>	36
<i>Tableau 15: Déqualification selon le statut migratoire et la période d'arrivée s'étendant de 1991 à 2006, Canada (en %)</i>	38
<i>Tableau 16: Représentation des diplômés universitaires au sein des professions requérant une faible scolarité, selon le sexe et l'appartenance à une minorité visible au Canada, (en %).</i>	39
<i>Tableau 17: Déqualification selon la région d'origine et le genre (en %).</i>	40
<i>Tableau 18: Revenu annuel médian des immigrants et des non-immigrants, 2011 (\$)</i>	41
<i>Tableau 19: Revenu moyen d'emploi des personnes vivant au Québec, ayant travaillé toute l'année à plein temps et touché un revenu d'emploi, selon le sexe et l'origine ethnique, dans la population de 15 ans et plus - Québec, 2006</i>	43
<i>Tableau 20 : Répartition des immigrantes selon l'origine ethnique et leur pays d'origine</i>	216
<i>Tableau 21: Niveau de scolarité selon l'origine ethnique</i>	221
<i>Tableau 22: Origine ethnique et PDE (en %)</i>	222
<i>Tableau 23: Expérience de travail dans le pays d'origine selon l'origine ethnique (en %)</i>	224
<i>Tableau 24: Déqualification élevée (G1 DÉ)</i>	226
<i>Tableau 25: Déqualification élevée (G1 DÉ) selon l'origine ethnique</i>	227
<i>Tableau 26 : Déqualification moyenne (G2 DM)</i>	228
<i>Tableau 27: Déqualification moyenne (G2 DM) selon l'origine ethnique (en %)</i>	229
<i>Tableau 28: Déqualification faible ou sans déqualification (G3 SD)</i>	230
<i>Tableau 29: Déqualification faible ou sans déqualification (G3 SD) selon l'origine ethnique</i>	230
<i>Tableau 30: Déqualification élevée (G1 DÉ) ou Déqualification moyenne (G2 DM)</i>	231
<i>Tableau 31: Préparation à l'insertion en emploi pré-migratoire selon la déqualification et l'origine ethnique (en %)</i>	232
<i>Tableau 32: Langue maternelle selon l'origine ethnique</i>	235
<i>Tableau 33: Langue d'enseignement lors de leurs études selon l'origine ethnique (en %)</i>	236
<i>Tableau 34 : Connaissance du français à l'arrivée selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	238
<i>Tableau 35: Épargnes selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	247
<i>Tableau 36: Perception de la valeur accordée à leur diplôme étranger lors du processus de reconnaissance selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	251

<i>Tableau 37: Prise en considération du diplôme étranger par les conseillers en employabilité selon l'origine et la déqualification (en %)</i>	260
<i>Tableau 38: Stratégie de l'unité familiale immigrante selon l'origine ethnique et déqualification (en %)</i>	269
<i>Tableau 39: Nombre d'enfants lors de l'entrevue selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	276
<i>Tableau 40: Réorientation professionnelle selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	288
<i>Tableau 41: Motif évoqué pour effectuer une réorientation professionnelle selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	292
<i>Tableau 42: Prédominance dans le choix de formation au pays d'origine (en %)</i>	294
<i>Tableau 43: Prédominance selon le genre lors d'une réorientation professionnelle au pays d'accueil (en %)</i>	295
<i>Tableau 44: Indicateurs d'exclusion rapportés par les immigrantes universitaires lors d'un retour à l'école au pays d'accueil, selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	298
<i>Tableau 45: Méthodes de recrutement utilisant le « réseau de contacts » selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	322
<i>Tableau 46: Méthodes de recherche d'emploi via le réseau de contacts spécifiquement immigrant selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	324
<i>Tableau 47: « Raisons invoquées pour refus d'emploi » selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	340
<i>Tableau 48: Discrimination flagrante sur le marché du travail selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)</i>	361
<i>Tableau 49: Indicateurs liés à des manifestations de discrimination raciale ou à des qualités d'échanges entre supérieurs et subordonnés faibles (LMX) et la déqualification (en %)</i>	377

TABLE DES SCHÉMAS

<i>Schéma 1 : Illustration de l'approche systémique présentant la déqualification chez les immigrantes des minorités visibles.....</i>	<i>95</i>
<i>Schéma 2 : Processus explicatif des disparités économiques selon une approche institutionnelle.....</i>	<i>107</i>
<i>Schéma 3: La discrimination à « Trois Points de Décision ».....</i>	<i>158</i>

TABLE DES ENCADRÉS

Encadré 1 : Définition: Minorité visible	4
Encadré 2 : Définition: Minorité ethnique	5
Encadré 3 : Définitions et mesures de la déqualification	34
Encadré 4 : Explication du terme: stéréotype	60

Table des sigles et abréviations

AWID	Association For Women's Rights in Development
BIT	Bureau international du travail
CAMO-PI	Comité d'adaptation de la main d'œuvre- Personnes immigrantes
CaRMS	Canadian Resident Matching Service
CCQ	Commission de la construction du Québec
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CITP	Classification internationale type des professions
CMQ	Collège des médecins du Québec
CODP	Commission ontarienne des Droits de la personne
CREPUQ	Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec
CSN	Confédération des syndicats nationaux
DHCEU	Diplômés hors Canada et États-Unis
FFQ	Fédération des femmes du Québec
FP500	Financial Post 500
GRH	Gestion des ressources humaines
ICREF/ CRIAW	Institut canadien de recherches sur les femmes/ Canadian Research Institute for the Advancement of Women
ISCED	International Standard Classification of Education
ISQ	Institut de la statistique du Québec
LRC	Literary Review of Canada
LMX	Leader Member exchanges
MICC	Ministère de l'immigration et des Communautés culturelles
MRCI	Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'immigration
OCDE/ OECD	Organisation de coopération et de développement économiques/ Organisation for Economic Co-operation and Development
ONFIMVC	Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible au Canada
ONG	Organisation non gouvernementale
RSQ	Recrutement Santé Québec
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

Remerciements

Cette thèse a été réalisée grâce à l'aide de plusieurs personnes extraordinaires. Tout d'abord, un merci sans égal à celle qui a eu l'idée de ce sujet plus que passionnant : Marie-Thérèse Chicha. Je considère que votre travail est important pour l'évolution des mentalités et de la justice sociale. Vous êtes un modèle de chercheuse et votre travail acharné me motive sans cesse à me dépasser. Vous avez su être là aux moments opportuns pour m'écouter, me motiver, me conseiller et ce, même lorsque vous étiez outre-mer. À une autre grande dame, ma mère Pierrette Diamond, pour sa présence, sa confiance aveugle et ses nombreux mots d'encouragements, mille mercis! Tu es une femme merveilleuse. À toutes ces femmes immigrantes qui ont donné de leur temps pour partager leurs expériences de vie, merci! Sans vous, cette thèse n'aurait pas pu être écrite. Vous êtes fortes, courageuses et très généreuses.

Je tiens également à remercier les membres de mon jury de thèse pour leur professionnalisme et la justesse de leurs commentaires. Merci à Patrice Jalette pour ses généreux conseils qui m'ont aidée à mieux structurer ma thèse et à Émilie Genin pour son appui et ses bonnes idées. À mes collègues doctorants qui ont influencé mon parcours doctoral : Diane, Éric et Carole. Quelle chance de vous avoir eu à mes côtés pendant toutes ces années! Vous êtes des personnes très inspirantes. Pour leur appui financier, je tiens à remercier le Fond québécois de la recherche sur la société et la culture, le CEETUM, ainsi que l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

À ma sœur Nancy qui a été présente dans les meilleurs et les pires moments, tu es d'une aide énorme, je t'aime! À mon paternel Réjean qui a tenté à sa façon de me motiver dans des moments de frustrations, merci! Finalement, merci à mes amies, qui ont eu une écoute du tonnerre et qui ont eu la force de rester à mes côtés malgré mes nombreuses revendications et remises en questions. Ainsi, merci à Nelly, Marie-Pierre, Gyny, Phil, Marie-Ève, Fred, Alain, Marie-Josée, Sab, François, Manu, cousin Thomas, Nads, Cristina, Michel, Alexis, Pascale, Josée et Denis d'être resté fidèle. Je suis des plus choyées! Finalement, à l'homme de ma vie, Antoine, qui n'a jamais bronché et qui m'a toujours épaulée à toute heure du jour et de la nuit, merci! Tu gagnes la palme d'or des hommes modernes, je t'aime! À nos trois filles et ma filleule qui savent mettre du soleil dans nos vies, vous méritez une tonne de chocolat et de bonbons! Vous êtes les femmes de demain.

RÉSUMÉ

Chicha (2009) constate un « trou noir » dans la littérature en ce qui a trait au processus qui engendre une plus forte déqualification à l'endroit des immigrantes universitaires. Ce « trou noir » est considéré comme problématique. D'une part, le gouvernement québécois tente de mettre en place des politiques d'immigration qui recrutent des immigrants ayant un capital humain élevé dans l'espoir qu'ils s'insèrent facilement sur le marché de l'emploi. D'autre part, la présence plus marquée de déqualification de ce bassin de main d'œuvre démontre un écart entre la volonté politique et la situation réelle en emploi de ces immigrants. Il semble donc exister un problème de discrimination systémique lorsqu'il est question de déqualification des travailleuses immigrantes. Par souci d'équité et dans l'espoir d'avoir une meilleure compréhension du processus menant à la déqualification des immigrantes les objectifs de cette thèse sont de 1- mieux saisir le concept de discrimination en emploi et 2- mettre en place des mesures mieux adaptées pour s'attaquer à cette discrimination.

Pour expliquer ce « trou noir », nous considérons que l'approche systémique est pertinente à cause de sa vision holistique. Nous avons rencontré 52 immigrantes universitaires qui ont partagé leur parcours professionnel pré et post-migratoire. Les thématiques abordées touchaient à de nombreux sujets telles que leur formation, leur expérience professionnelle, leur stratégie d'unité familiale immigrante, leurs démarches concernant tant le processus de reconnaissance de leurs diplômes étrangers que leur insertion sur le marché de l'emploi, le climat de travail, etc.

Les résultats de cette recherche indiquent que la discrimination en emploi est toujours présente sur le marché de l'emploi au Québec. De plus, l'origine ethnique, tel que la couleur de la peau, affecte les attitudes, comportements et propos des acteurs du milieu du travail à l'endroit des

immigrantes universitaires. L'application des typologies de Van Laer et Janssens (2011) et de Bonilla-Silva (2006) contribue à l'identification des attitudes, des comportements et des propos pouvant être considérés comme étant du racisme subtil.

L'un des avancements de cette thèse est l'amélioration du cadre d'analyse systémique afin de mieux comprendre les difficultés à l'emploi des immigrantes universitaires. Les différentes théories empruntées de la psychologie sociale telles que les théories de similarité attraction, de catégorisation sociale et de qualité d'échanges entre subordonné et supérieur (Roberson et Block, 2001) permettent de peaufiner ce cadre d'analyse systémique, puisqu'il permet de mieux saisir les relations, parfois complexes, qui peuvent s'établir entre les différents acteurs et résulter en de la discrimination flagrante ou subtile.

Mots clés : immigrante universitaire, origine ethnique, racisme flagrant, racisme subtil, catégorisation sociale, minorité ethnique, minorité visible, déqualification, gestion des ressources humaines, discrimination.

Abstract

Chicha (2009) observes a “black hole” in publications regarding the process that allows for a higher rate of employment deskilling of immigrant women with university education; a “black hole” that is considered to be a real problem. On one hand, the Quebec government is trying to implement immigration policies to increase the recruiting of immigrants with higher human capital, in the hope that they will readily find employment. On the other hand, a higher rate of employment deskilling in this group of workers shows that there is a dichotomy between their actual situation on the job market, and the government’s political objectives. Therefore, there appears to be systemic discrimination on the subject of employment deskilling targeting immigrant workers. In order to address this social justice issue and in the hope of getting a better understanding of the process that leads to employment deskilling of immigrant women, we hope this thesis will better define the concept of discrimination in employment and set the table for implementing more efficient policies that will effectively fight this particular type of discrimination.

We consider that the holistic views that characterize the systemic approach make it the best way to explain this “black hole”. We have met with 52 university-educated immigrant women; they have shared with us their professional work experience prior to and following their emigration to Canada. We addressed numerous issues such as their education; their professional experience; their planning for the migration of their family; the active steps they took both for the recognition of their foreign university degrees and for getting a job; their workplace experience, etc.

The results of our research reveal that discrimination remains an issue in the job market in

Quebec. Furthermore, issues relating to ethnic origin and skin color still permeate attitudes, behaviors and language, targeting immigrant women with university education in the job market. Van Laer & Janssens (2011) typologies were useful for identifying attitudes, behaviors and comments which could be considered subtle racism.

We hope that one of the contributions of the present thesis will be the improvement of the systemic analysis framework, which will lead to a better understanding of university-educated immigrant women. Diverse theories pertaining to social psychology such as similarity attraction theory; social categorisation theory, LMX, (Roberson & Block, 2001) make it possible to refine this systemic analysis framework, and allow for a better understanding of the sometimes complex relations that can develop between individuals and result in open or subtle racism.

Keywords : university-educated immigrant women, ethnic origin, racism, subtle racism, social categorisation, ethnic minorities, visible minorities, diskilling, human resources management, employment discrimination.

INTRODUCTION

L'immigration¹ au Canada est un sujet d'actualité qui prend une place prépondérante dans nos débats de société. Cette introduction débute par un survol de l'immigration au Canada et au Québec. Nous présentons ensuite certains constats qui réfèrent à notre problématique portant sur les difficultés d'insertion des immigrantes universitaires des minorités visibles et terminons avec une brève description des chapitres qui composent cette thèse.

Selon l'encyclopédie canadienne (Troper, 2013), l'histoire de l'immigration au Canada débute à l'époque des ancêtres autochtones venus d'Asie par le détroit de Béring et se poursuit par l'immigration actuelle. Selon cette même source d'information :

Au Canada, l'immigration n'a jamais été un facteur de croissance démographique ordonnée. Elle a servi et sert toujours de catalyseur du progrès économique en plus de refléter les attitudes et les valeurs canadiennes. On l'a aussi assujettie, sans le moindre scrupule, aux propres intérêts économiques du pays et souvent à des politiques outrageusement discriminatoires sur les plans ethnique et racial. (Troper, 2013 :1)

Le gouvernement fédéral canadien signe diverses ententes relatives à l'immigration avec certaines de ses provinces². Au Québec, par exemple, un premier accord a été signé en 1971 et un deuxième, nommé « Entente Couture-Cullen », a suivi en 1978 (Young, 2004). C'est le 5 février 1991 que fut signé un troisième et dernier accord, soit l'« Accord Canada-Québec, relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains ». Cet accord a été signé dans le but

¹ Dans cette thèse, le terme *personnes immigrantes* désigne les femmes et les hommes. Les personnes nées au Canada sont désignées par le terme « *non immigrants* ». La définition selon Statistique Canada (2013): « Un immigrant est une personne qui est ou, a déjà été, un immigrant reçu/résident permanent. Cette personne a reçu des autorités de l'immigration le droit de résider au Canada en permanence. Certains immigrants habitent au Canada depuis un certain nombre d'années, alors que d'autres sont arrivés récemment. Certains immigrants sont des citoyens canadiens, tandis que d'autres ne le sont pas. » (Statistique Canada, 2013 :4).

² Manitoba (1996), Colombie-Britannique et Saskatchewan (1998) ainsi que l'Île-du-Prince-Édouard et Yukon (2001) (Citoyenneté et Immigration Canada, 2002).

d'établir des mécanismes officiels de coopération et d'échange d'informations, lors de l'élaboration de politiques et de programmes d'immigration (Citoyenneté et Immigration Canada, 2002).

Les compétences concernant l'immigration sont divisées selon les deux paliers gouvernementaux. D'une part, le gouvernement fédéral se charge des questions : 1) d'établissement des normes nationales et des objectifs; 2) de la définition des diverses catégories d'immigrants; 3) de la fixation des niveaux d'immigration et 4) de la gestion de l'accès au Canada et aux activités reliées à l'exécution de la loi. D'autre part, le gouvernement québécois a la responsabilité exclusive de la sélection des immigrants indépendants et des réfugiés et peut, grâce aux différentes ententes : « fixer le volume de ses intentions d'accueil, infléchir la part de celles-ci soumises à sa sélection et façonner en grande partie, grâce à son pouvoir de sélection, la composition de son mouvement migratoire » (Direction de la population et de la recherche du Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, 2003).

Ceci dit, les deux paliers gouvernementaux mettent l'accent sur le recrutement de l'immigration dite économique³. Par exemple, les personnes immigrantes sélectionnées dans la catégorie⁴ Travailleur qualifié⁵ doivent répondre aux problèmes actuels du marché de l'emploi. Cette

³ Ici, le terme *immigration économique* réfère à la définition donnée par le MICC: « Résidents permanents qui ont été sélectionnés par le Québec en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles, de leurs compétences et de leur capacité à contribuer à l'économie. Les immigrants doivent se destiner à une activité économique; selon le cas, occuper un emploi, gérer une entreprise ou investir » (MICC, avril 2010 : 5).

⁴ Dans cette thèse, le terme *catégorie d'immigrants* ou *catégorie d'immigration* réfère à la définition donnée par le MICC: « Les résidents permanents sont répartis entre quatre grandes catégories : l'immigration économique (les immigrants économiques/ Travailleurs qualifiés), le regroupement familial, les réfugiés et les personnes en situation semblable, et les autres immigrants. Le dénombrement selon la catégorie inclut le requérant principal, le conjoint et les personnes à sa charge qui l'accompagnent » (MICC, avril 2010 : 5).

⁵ Pour nos fins, le terme *travailleur qualifié* réfère à la définition donnée par le MICC: « Résidents permanents de la catégorie de l'immigration économique. Les travailleurs qualifiés sont sélectionnés par le Québec

politique d'immigration mise en place par ces deux paliers gouvernementaux permet au Canada d'accueillir annuellement un nombre d'immigrants équivalent à près de 1 % de sa population, soit 300 000 immigrants par année (OCDE, 2003). En 2031, près de 30 % de la population dite active sera née à l'étranger et 33% sera issu des minorités visibles (Statistique Canada, 2011).

La visée de ces politiques d'immigration est donc de promouvoir la prospérité nationale en tirant profit de la motivation, de la formation et de la mobilité des immigrants sur le marché de l'emploi (McDade, 1988). Pour atteindre leurs objectifs, les gouvernements se sont munis, depuis 1996, d'une grille de sélection mettant l'accent sur l'employabilité et la mobilité professionnelle. Le système de pointage de cette grille permet de noter le potentiel en capital humain d'un futur immigrant. Cette mesure permet de mieux sélectionner une main-d'œuvre qualifiée :

Canada's ability to remain competitive in the global economy will depend on how effective it is in developing, attracting and maintaining the skills required for a knowledge-based economy. As skilled immigrants are increasingly in competitive demand, it is imperative that Canada finds ways to employ effectively their skills in the Canadian market. (Alboim et The Maytree Foundation, 2002 :8)

Ainsi, que la grille de sélection soit celle du Québec ou d'ailleurs au Canada, un nombre important de points est accordé aux études et à l'expérience de travail. Par conséquent, les immigrants reçus depuis l'instauration de cette grille possèdent un capital humain relativement élevé. Pour répondre aux particularités de sa province, la grille de sélection québécoise destinée

et y viennent avec l'intention d'occuper un emploi. Les facteurs de sélection des travailleurs qualifiés sont notamment : la formation, l'expérience professionnelle, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais, les séjours au Québec et les liens familiaux avec des résidents du Québec, les caractéristiques du conjoint qui accompagne, les enfants à charge, la capacité d'autonomie financière et l'adaptabilité » (MICC, avril 2010 :7).

à recruter des travailleurs qualifiés accorde pour sa part de nombreux points aux connaissances linguistiques du français.

L'accroissement de la demande de travailleurs immigrants qualifiés et l'ouverture du recrutement à l'ensemble des pays permettent une hausse importante d'immigrants reçus appartenant aux individus membres des « minorités visibles ». Le concept de « minorité visible » et celui de « minorité ethnique » réfèrent à l'origine ethnique. Dans son questionnaire d'identification⁶ dans le cadre de la « Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics »⁷, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) présente les définitions au sens de la Loi ainsi que quelques exemples qui réfèrent à ces deux concepts:

Encadré 1 : Définition: Minorité visible

Concept de « **minorité visible** » selon la Loi : « Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche ». La CDPDJ poursuit: « À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes qui sont considérées comme faisant partie d'une minorité visible au sens de la Loi (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) :

- ✓ Noirs (Africains, Haïtiens, Jamaïquains);
- ✓ Personnes originaires de l'Asie du Sud (Bengalis, Tamouls, Indiens de l'Inde);
- ✓ Chinois (Hong Kong, Chine, Mongolie);
- ✓ Coréens;
- ✓ Japonais;
- ✓ Personnes originaires de l'Asie du Sud-Est (Vietnamiens, Cambodgiens, Thaïlandais, Laotiens);
- ✓ Philippins;
- ✓ Autres personnes originaires des îles du Pacifique;
- ✓ Personnes originaires d'Asie occidentale et Arabes (Arméniens, Iraniens, Libanais, Marocains, Égyptiens, Turcs);
- ✓ Latino-américains (Brésiliens, Colombiens, Cubains, Péruviens, Guatémaltèques) » .

⁶ www.cdpdj.qc.ca/fr/commission/Documents/Questionnaire_identification_PAE.pdf

⁷ L.R.Q. c. A-2.01

Encadré 2 : Définition: Minorité ethnique

Concept de « **minorité ethnique** » selon la Loi: « Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais ».

La CDPDJ poursuit: « Pour les fins du présent questionnaire, la langue maternelle est celle que vous avez apprise en premier dans votre enfance et que vous devez encore comprendre pour faire partie d'une minorité ethnique. De plus, cette langue ne doit pas être le français ni l'anglais. À titre indicatif, voici quelques exemples de personnes pouvant être considérées comme faisant partie d'une minorité ethnique au sens de la Loi (veuillez noter toutefois que cette liste n'est pas exhaustive) :

- ✓ Allemands;
- ✓ Polonais;
- ✓ Bulgares;
- ✓ Portugais;
- ✓ Espagnols;
- ✓ Roumains;
- ✓ Grecs;
- ✓ Russes;
- ✓ Hongrois;
- ✓ Ukrainiens;
- ✓ Italiens.

Ainsi, le concept de « minorité visible » renvoie à la couleur de la peau et le concept de « minorité ethnique » renvoie à la langue maternelle autre que le français et l'anglais. Les individus, même nés au Canada, peuvent donc se considérer, si tel est le cas, comme membre de l'un ou l'autre de ces deux groupes.

Lors du Recensement de 2011, 6 264 800 individus ont déclaré appartenir à la catégorie des minorités visibles, ce qui signifie qu'ils représentent près de 1 personne sur 5 de la population totale (19,1 %) (Statistique Canada, 2013). De ce nombre, 30,9 % sont nés au Canada, 65,1 % sont nés à l'extérieur du Canada et 4 % sont des résidents non permanents (Statistique Canada, 2013).

Le concept de « minorité visible » réfère à la « race ». Nous savons que le concept de « race » est uniquement un construit social. L'intérêt de se pencher sur ce concept est qu'il a des effets sociaux bien réels et dommageables. Tel que Ducharme et Eid (2005) de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse mentionnent :

Précisons d'emblée que l'idée selon laquelle les différences socio-économiques, culturelles et politiques entre les groupements humains puissent reposer en tout ou en partie sur des disparités biologiques et génétiques a été largement récusée par la majorité des chercheurs en sciences sociales. Par contre, si la race biologique n'a aucune valeur explicative sur le plan sociologique, on ne peut en dire autant de la « race sociale », c'est-à-dire la race socialement construite. Plus encore, les préjugés et la discrimination fondés sur la race, ainsi que les inégalités qui en découlent, nous rappellent que la race, bien qu'étant originellement une fiction idéologique, n'en a pas moins des effets sociaux bien réels, qui ne peuvent en aucun cas être négligés par les chercheurs. (Ducharme et Eid, 2005 : 7)

C'est dans cette optique que s'inscrit notre thèse qui porte notamment sur des enjeux liés à l'origine ethnique, la discrimination et la présence de racisme sur le marché du travail. À ce sujet, Carpentier et Fiset (2011) de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec écrivent :

La race est un concept socialement construit possédant une certaine valeur explicative. Le terme est d'ailleurs utilisé aussi bien dans la Charte des droits et libertés de la personne⁸ et dans la Charte canadienne des droits et libertés⁹ que dans de nombreux instruments internationaux. Il permet les comparaisons analytiques entre les groupes « racisés » et « non racisés », en ce qui a trait à la distribution de la richesse par exemple, afin d'identifier la discrimination à combattre. Par contre, il n'existe pas de consensus quant à l'existence même de la race biologique et quant à sa définition. (Carpentier et Fiset, 2011 : 47)

⁸ L.R.Q., c. C-12, art. 57 (ci-après « la Charte » ou « la charte québécoise ».)

⁹ Charte Canadienne des droits et libertés, Partie I de la Loi constitutionnelle de 1982 [annexe B de la Loi de 1982 sur le Canada (1982, R-U.c.11)], art.3.

Notons finalement que, bien que certains chercheurs (Lafontant, 2007) préfèrent le concept de « minorités racisées »¹⁰ à celui de « minorités visibles », nous utilisons ce dernier afin de nous conformer au terme utilisé dans la loi actuelle, ainsi que par Statistique Canada.

Lorsque l'on se penche sur la situation en emploi des travailleurs immigrants qualifiés, on constate que leur situation témoigne de l'incapacité des lois et des politiques à atteindre leurs objectifs de main d'œuvre. Par exemple, Statistique Canada (2006) indique que de nombreux immigrants d'âge actif, peu importe leur pays d'origine, avaient plus de difficultés à intégrer le marché de l'emploi canadien que leurs homologues non immigrants.

Pour sa part, le Québec a adopté la Déclaration sur les relations interethniques et interraciales, qui condamne, d'une part le racisme, et s'engage d'autre part, à favoriser la pleine participation de toute personne au progrès économique, social et culturel, et ce, peu importe sa couleur, sa religion, son origine ethnique ou nationale (Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, DSCI-septembre 2003)¹¹. Malgré ses engagements, il semble que les inégalités chez les immigrants persistent (OCDE, 2007, 2008).

De plus, bien que l'ensemble des immigrants soit touché par ces inégalités, certains facteurs tels le genre et l'appartenance à une minorité visible peuvent accentuer leur situation professionnelle défavorable (OCDE, 2007). Par exemple, les immigrantes issues des minorités visibles semblent être enfermées de façon durable dans des conditions d'emploi précaires et ce, même si elles

¹⁰ Selon Lafontant (2007), l'adjectif *racisé* est préféré à celui de *visible*.

¹¹ Document remis lors de la session d'information pour les nouveaux immigrants en 2003 par le MRCI.

possèdent déjà à leur arrivée un diplôme universitaire et une expérience de travail. Au final, notons que, outre Chicha (2009), peu d'études ont porté sur la problématique de déqualification¹² qui signifie « occuper un emploi nécessitant des qualifications moindres que celles obtenues par un individu », spécifiquement chez les immigrantes universitaires des minorités visibles.

Cette thèse compare, par divers facteurs explicatifs liés à l'origine ethnique, la déqualification des immigrantes universitaires des minorités ethniques à celle des minorités visibles. Le grand intérêt que nous portons aux immigrantes universitaires des minorités visibles vient d'une part de leur venue massive au pays et, d'autre part, de certaines préoccupations émises par des organismes internationaux. L'OCDE (2007), par exemple, relève qu'au Canada, le groupe que représente les immigrantes universitaires des minorités visibles a plus de difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi que leurs homologues masculins. Divisée en sept chapitres, cette thèse permet d'avoir une meilleure compréhension des difficultés spécifiques à l'endroit de ce groupe.

Le premier chapitre présente un portrait statistique de la situation des immigrantes universitaires des minorités visibles. Après avoir présenté des données générales sur le taux actuel d'immigration, le niveau de scolarité, ainsi que les connaissances linguistiques, nous dressons un portrait statistique mettant l'accent sur leur situation spécifique en emploi : taux d'activité, ségrégation professionnelle, déqualification, et écarts salariaux.

¹² Pour une définition précise du concept de « Déqualification », et ses mesures, voir notre « Encadré 3 ».

Le deuxième chapitre présente une recension des écrits scientifiques qui traitent des différents facteurs explicatifs de leur situation d'inégalité en emploi. Il est alors question de diverses théories qui s'inscrivent dans l'approche néo-classique et l'approche institutionnelle, et qui proviennent, par exemple, de l'économie (ex. : la théorie du capital humain), de la sociologie (ex. : la théorie du capital social) ou de la psychologie sociale (ex. : la théorie de la catégorisation sociale ou de la théorie de la qualité d'échanges entre supérieur et subordonné). Diverses recherches empiriques sont ensuite présentées selon 4 axes de recherche distincts (Chicha, 2009) : le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale et le marché du travail.

Le troisième chapitre intitulé « Objet de recherche » présente notre problématique, suivie de notre question de recherche que voici :

La discrimination systémique résultant des interactions entre le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale immigrante, et les pratiques, décisions et comportements des employeurs, accroît-elle de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques?

Le modèle conceptuel présente tout d'abord la variable « origine ethnique » comme étant la variable indépendante de ce modèle. Ensuite, cette variable indépendante peut avoir une influence sur quatre variables intermédiaires correspondant à nos quatre facteurs explicatifs qui sont rapportés dans notre recension des écrits (chapitre 2). Finalement, ce modèle conceptuel réfère au concept de déqualification (voir encadré 3) comme la possible résultante des interactions pouvant se produire au sein de ces quatre variables intermédiaires. Nous concluons ce chapitre avec notre proposition principale et nos quatre sous-propositions de recherche.

Le quatrième chapitre présente notre méthodologie de recherche. Il est alors question du type de recherche utilisé dans cette thèse qui est surtout de nature qualitative. Ensuite, nous présentons la population et l'échantillon visés, notre méthode de cueillette de données ainsi qu'une description de l'analyse des données qui opte davantage pour l'analyse de contenu.

Le cinquième chapitre présente nos résultats d'entrevues. À chacune des sections de ce chapitre, nous débutons par une brève présentation d'un tableau de résultats que nous avons réalisé grâce à une base de données que nous avons constituée. Nous présentons ensuite des propos recueillis sur le terrain qui illustrent les divers facteurs explicatifs (ex. : niveau de littératie, valeur accordée aux diplômes étrangers, stratégie de l'unité familiale immigrante, et la qualité d'échanges entre subordonné et supérieur) selon l'origine ethnique.

Le sixième chapitre permet de discuter de nos résultats. Ici, nous revenons sur l'ensemble de nos variables et répondons à notre question de recherche, à l'ensemble de nos sous-propositions et notre proposition principale. Pour aider à cette discussion, nous présentons quatre cas d'immigrantes universitaires rencontrées qui illustrent les possibles interactions liées aux différents facteurs explicatifs de la déqualification.

Le septième chapitre est notre conclusion. Il est question des différentes limites de cette recherche, des recommandations présentées aux différents acteurs (ex. : gouvernemental, patronal, syndical) et finalement, de nos contributions théoriques et empiriques.

CHAPITRE 1. PORTRAIT STATISTIQUE

La question concernant les immigrantes universitaires des minorités visibles et l'emploi est relativement vaste. En examinant les écrits sur ce sujet, nous constatons qu'elle touche différents aspects qui viennent affecter de près ou de loin la situation professionnelle de ces femmes. Pour mieux situer les principales dimensions en emploi qui les touchent, nous croyons qu'il est pertinent de présenter, en premier lieu, un portrait global de l'immigration. La première partie de ce portrait statistique introduit diverses données portant sur le taux actuel d'immigration au Canada et au Québec, la présence accrue d'immigrants des minorités visibles, la forte présence d'immigrantes universitaires des minorités visibles, leur niveau de scolarité, ainsi que leurs connaissances linguistiques.

La deuxième partie de ce portrait statistique traite spécifiquement de leur situation sur le marché du travail. Il y est question de leur taux d'activité, des professions qu'elles occupent, de leur adéquation ou inadéquation professionnelle et de leur revenus d'emploi. Pour cette section spécifique, nous remarquons qu'il y a une pénurie de données croisées (genre et immigrant, genre et appartenance à une minorité visible), ce qui serait pourtant très pertinent dans le cadre de notre étude, puisqu'elles sont nécessaires pour étudier la discrimination multiple dont sont typiquement victimes les immigrantes universitaires.

1.1. Portrait global de l'immigration

1.1.1 État de l'immigration au Canada et au Québec

D'après le Recensement effectué en 2011, la population du Canada née à l'étranger se chiffrait à près de 6 775 800 personnes (Statistique Canada, 2013 :4). Les immigrants composent donc 20,6 % de la population totale du pays, ce qui représente la plus forte proportion enregistrée des pays du G8 (Statistique Canada, 2013 :7). Entre 2006 et 2011, 1 162 900 personnes nées à l'étranger se sont installées au Canada (Statistique Canada, 2013 :4). Bien que la part de l'immigration provenant d'Afrique, des Antilles, d'Amérique centrale et d'Amérique du Sud ait augmenté légèrement, la principale source d'immigrants au Canada entre 2006 et 2011 était l'Asie (comprend le Moyen-Orient) (Statistique Canada, 2013 : 7).

1.1.2 Présence accrue d'immigrants des minorités visibles

Historiquement, la politique d'immigration canadienne a privilégié le recrutement d'immigrants de certains pays, tels que le Royaume-Uni, la France et les États-Unis (Antunes et *al.* 2004). Les immigrants sont alors presque exclusivement non issus des minorités visibles. Certaines modifications de la politique d'immigration ont contribué à accroître le nombre d'immigrants, tout en diversifiant davantage la provenance. Li (2000) explique qu'un revirement majeur s'est tout d'abord produit à la suite des modifications du règlement relatif à l'immigration en 1967, qui opte cette fois pour un système de points universel. Le but principal de cette nouvelle méthode est d'attirer des candidats davantage scolarisés et compétents. Que ce soit au niveau fédéral ou provincial, les flux migratoires, à la hausse depuis les dernières décennies, s'accompagnent par conséquent d'un changement des régions d'origine. Selon Green et Green (2004), et tel que nous l'avons présenté dans l'introduction, des modifications importantes se

sont aussi produites en 1996, en ce qui a trait à la grille d'évaluation des candidats. Ainsi, les changements effectués accordent davantage de points aux critères de l'éducation, du français et de l'anglais et des aptitudes personnelles, afin de mettre l'emphasis sur la flexibilité de l'immigrant sur le marché de l'emploi. Le tableau 1 présente les variations de la population faisant partie des minorités visibles, selon le statut d'immigrant et l'année d'immigration :

Tableau 1: Proportion de la population totale faisant partie des minorités visibles selon le statut d'immigrant et l'année d'immigration, 2011 (en %)

Période d'immigration et statut	Proportion des minorités visibles	
	Québec	Canada
Avant 1971	10,5	12,4
1971-1980	49,6	53
1981-1990	66,2	67,4
1991-2000	66,7	74,8
2001-2011	68	77,4
Immigrants	56,4	60,2
Non-immigrants	3,9	7,5
Total	11	19,1
Source :Boudarbat et Grenier, 2014 (adapté de la figure 2.6 a et d). Les auteurs mentionnent que la source de ces données est l'enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada, 2011.		

À la lecture du tableau 1, nous remarquons que le flux annuel d'immigration dans les années 1970 indique un accroissement important d'individus des minorités visibles. Selon Statistique Canada (2006), en 1961, l'immigration était composée de 3 % d'immigrants des minorités visibles comparativement à 75 % pour la période de 2001 à 2006.

L'analyse des recensements canadiens permet d'avoir un regard plus précis sur ces changements. Par exemple, le recensement de 1901 dénombre 25 groupes ethniques différents au Canada tandis que celui de 2006 en dénombre plus de 200 (Statistique Canada, 2008).

Statistique Canada (2006) précise que le Canada a observé un glissement, particulièrement manifeste depuis le milieu des années 1980, des pays européens au profit des pays d'Asie (Gilmore, 2006, Tableau 1). Ce glissement implique de nombreuses modifications sur le plan de l'origine ethnique des nouveaux arrivants au Canada et au Québec.

De ces vagues d'immigration ayant une forte proportion d'individus des minorités visibles résulte un nombre croissant d'individus qui naissent en sol canadien et qui sont des minorités visibles. Selon Statistique Canada (2014):

« Près de 6 264 800 personnes ont déclaré être membres de minorités visibles. Elles représentaient 19,1% de la population totale. Parmi ces minorités visibles, 30,9% sont nées au Canada et 65,1% sont nés à l'extérieur du pays et sont venus y vivre comme immigrants. [...] Lorsqu'on les combine, les trois groupes de minorités visibles les plus nombreux, en l'occurrence les Sud-Asiatiques, les Chinois et les Noirs, représentaient 61,3% de la population des minorités visibles en 2011. Ils étaient suivis des Philippins, des latinos-Américains, des Arabes, des Asiatiques du Sud-Est, des Asiatiques occidentaux, des Coréens et des Japonais ». (Statistique Canada, 2014: 2)

Finalement, et toujours selon Statistique Canada, (2013), il ressort que ce groupe d'individus est plus jeune que la population générale puisque l'âge médian des minorités visibles en 2011 est de 33,4 ans comparativement à 40,1 ans pour l'ensemble de la population.

1.1.3 Représentativité des minorités visibles dans les grandes régions métropolitaines

Cette forte hausse d'immigrants membres des minorités visibles s'accompagne d'une hausse croissante d'individus natifs des minorités visibles. Tel que présenté dans le tableau 2, les flux migratoires diffèrent selon les régions urbaines canadiennes, ainsi que leur composition selon l'appartenance à une minorité visible :

Tableau 2: Population des minorités visibles et les trois principaux groupes de minorités visibles, régions métropolitaines de recensement sélectionnées, Statistique Canada, 2011.

Villes	Population totale	Population de minorités visibles		Trois principaux groupes de minorités visibles
	nombre	nombre	pourcentage	
Canada	32 852 325	6 264 755	19,1	Sud-Asiatiques, Chinois, Noirs
Toronto	5 521 235	2 596 420	47,0	Sud-Asiatiques, Chinois, Noirs
Montréal	3 752 475	762 325	20,3	Noirs, Arabes, Latino-Américains
Vancouver	2 280 695	1 030 335	45,2	Chinois, Sud-Asiatiques, Philippins
Ottawa-Gatineau	1 215 735	234 015	19,2	Noirs, Arabes, Chinois
Calgary	1 199 125	337 420	28,1	Sud-Asiatiques, Chinois, Philippins
Edmonton	1 139 585	254 990	22,4	Sud-Asiatiques, Chinois, Philippins
Winnipeg	714 635	140 770	19,7	Philippins, Sud-Asiatiques, Noirs
Hamilton	708 175	101 600	14,3	Sud-Asiatiques, Noirs, Chinois
Source : Statistique Canada (2011b :17) : Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada.				

Par exemple, Vancouver et Toronto accueillent principalement des Chinois et des Sud-Asiatiques. En ce qui concerne Montréal, les trois principaux groupes de minorités visibles sont : les Noirs, les Arabes et les Latino-Américains (Statistique Canada, 2011 b). En ce qui concerne les Arabes, le Recensement de 2006 en dénombre près de 100 000, ce qui représente 37,2% de l'ensemble des Arabes au Canada (Statistique Canada, 2006 c). De ce fait, les Arabes représentent 2,8% de la population de Montréal et 16,7% de la population des minorités visibles de cette ville. Ce groupe de minorités visibles est celui qui affiche la croissance la plus rapide à Montréal. En deuxième position, les Noirs forment en nombre absolu la première minorité visible en importance à Montréal avec un total de 169 100 individus dont 55,9% sont nés à l'étranger et plus de la moitié d'entre eux (55,4%) sont d'origine haïtienne (Statistique Canada, 2006 c).

Selon les projections de Statistique Canada (2010), la présence des minorités visibles sera en forte croissance dans les prochaines années au sein des grandes villes. Les minorités visibles composeront en 2031 près de 63 % de la population de Toronto, 59 % de celle de Vancouver et 31 % de celle de Montréal.

1.1.4 Un regard plus précis sur la forte présence des immigrantes des minorités visibles

Le tableau 3 présente les écarts entre les immigrantes et les immigrants selon la catégorie d'immigrants :

Tableau 3: Immigration au Québec selon le sexe et la catégorie, 2001-2010 (en %).

Catégorie	Femmes			Hommes		
	2001-2005	2006-2010	2001-2010	2001-2005	2006-2010	2001-2010
Immigration économique	55,6	60,4	58,1	65,1	69,9	67,7
Regroupement familial	27,6	26,3	29,9	16,2	17,1	16,7
Réfugiés	16,3	11,2	13,5	17,7	10,9	14,0
Autres immigrants	0,7	2,1	1,5	1,0	2,1	1,6
Total	100	100	100	100	100	100
Source : Adapté du tableau 5 dans : Immigration et Communautés culturelles, Québec, consultation 2012-2015.						

Des 440 860 immigrants arrivés de 2001 à 2010 au Québec, 219 012 sont des femmes et 221 848 sont des hommes (Immigration et Communautés culturelles, Québec, consultation 2012-2015). Le pourcentage des femmes au sein de la population totale immigrante est donc de 49,7%. À la lumière des résultats du tableau 3, nous observons des différences selon les diverses catégories d'immigrants. Les immigrantes sont moins représentées dans la catégorie « immigration économique » comparativement aux immigrants. Dans la catégorie

« regroupement familial »¹³ elles sont légèrement plus présentes, tandis que les écarts se resserrent dans la catégorie « réfugiés »¹⁴, ainsi que dans la catégorie « autres immigrants »¹⁵.

Les femmes sont davantage admises avec le statut de « personne à charge »¹⁶ contrairement à « requérante principale »¹⁷ (Boyd et Pikkov, 2005). Au sein de la catégorie « immigration économique », les femmes sont trois fois moins nombreuses à être admises au Canada avec le statut de requérante principale (Femmes au Canada, 2005 : 225)¹⁸. Selon Boyd et Pikkov (2005), l'explication de cette sous-représentation de femmes réside dans la grille de sélection canadienne qui met grandement l'accent sur le capital humain des postulants :

« Le Canada, plus que les États-Unis, a modifié peu à peu sa politique de l'immigration pour favoriser l'entrée de migrants hautement spécialisés; les immigrants « économiques » hautement qualifiés sont maintenant plus nombreux que les demandeurs d'asile et migrants accueillis pour des raisons humanitaires au titre de la réunion des familles. Des conditions d'admission qui privilégient le capital humain pénalisent les femmes originaires de pays caractérisés, par une forte concentration des ressources aux mains des hommes » (Boyd et Pikkov, 2005 :IX).

¹³ Dans cette thèse le terme *regroupement familial* réfère à la définition donnée par le MICC: « Immigrant parrainé par un proche parent. Un résident du Québec peut parrainer son époux, son conjoint de fait ou son partenaire conjugal, son enfant à charge, son enfant à adopter, son ascendant (père, mère, grand-père, grand-mère) ou un enfant âgé de moins de 18 ans orphelin de père et de mère, non marié ni conjoint de fait, qui est son frère, sa sœur, son neveu, sa nièce, son petit-fils ou sa petite-fille » (MICC, avril 2010, p.7).

¹⁴ Dans cette thèse le terme *réfugié et personne en situation semblable* réfère à la définition donnée par le MICC: « Aux fins de statistiques, la catégorie des réfugiés et personnes en situation semblable est subdivisée en cinq sous-groupes : les réfugiés pris en charge par l'État, les réfugiés parrainés, les réfugiés reconnus sur place, les membres de la famille des réfugiés reconnus sur place et les autres réfugiés. Il appartient au gouvernement du Canada de déterminer si un candidat est un réfugié au sens de la Convention de Genève et quelles sont les personnes en situation semblable qui ont besoin de sa protection. Les réfugiés et les personnes en situation semblable identifiés par le gouvernement fédéral qui souhaitent immigrer au Québec sont soumis à la sélection du Québec, sauf s'ils ont été reconnus comme réfugiés alors qu'ils se trouvent déjà au Québec » (MICC, avril 2010 :6).

¹⁵ Dans cette thèse le terme *autres immigrants* réfère à la définition donnée par le MICC: « Demandeurs non reconnus du statut de réfugié et cas d'ordre humanitaire » (MICC, avril 2010 :10).

¹⁶ «Lorsqu'un couple fait une demande d'immigration, il doit désigner un *requérant principal*, dont les caractéristiques (diplôme, expérience de travail, connaissances linguistiques) comptent davantage dans la grille et *un conjoint*, dont les caractéristiques comptent nettement moins» (Chicha, 2009).

¹⁷ Dans cette thèse le terme *requérant principal* réfère à la définition donnée par le MICC: « Candidat à l'immigration identifié comme principal demandeur sur les formulaires d'immigration » (MICC, avril 2010 :7).

¹⁸ Les données de 1994 à 2003 indiquent que 33 % des hommes immigrants étaient dans cette catégorie comparativement à 11 % des immigrantes (Femmes au Canada, 2005).

Cet impact différentiel pourrait aller en s'accroissant car, selon Chicha (2009), les modifications apportées à la grille de sélection de 2006 font diminuer le nombre de candidates immigrantes postulantes comme «requérante principale» :

« Des changements dans la grille de sélection du Québec ont été introduits en 2006 dans le but d'assurer, en principe, une meilleure adéquation entre offre et demande de qualifications. Désormais, ce sont surtout des professions techniques et les métiers qui sont privilégiés, tels que les techniques de génie mécanique, l'avionique, la boucherie de détail, le matriçage, la plomberie, etc. Ces professions sont, dans la majorité des cas, à très forte prédominance masculine, ce qui signifie que la nouvelle grille de sélection pourrait avoir comme conséquence une baisse du nombre de femmes qualifiées, admises au Québec comme célibataires ou comme requérantes principales » (Chicha, 2009 :81).

Ce choix, comme nous le mentionnerons dans les sections prochaines, peut leur faire subir des conséquences défavorables lors de leur insertion sur le marché de l'emploi.

1.1.5. Composition de l'unité familiale immigrante

Le Ministère de la Famille (2014) indique que les familles immigrantes au Québec se distinguent de trois façons à savoir :

« [...] elles sont proportionnellement plus nombreuses que les natives à compter des enfants (68,0%, comparativement à 55,3%); la proportion de familles monoparentales, parmi celles avec enfants, y est moins importante (23,0%) que chez les natives (29,9%); la proportion de mères seules, parmi les parents seuls, y est plus élevée (83,7%) que celle observée chez les natives (75,1%) ». (Ministère de la Famille 2014 :7)

Pelletier (2013 : 2) s'intéresse à la question de savoir comment la fécondité est associée au statut conjugal (mariée ou union libre) et à l'origine ethnique (origines géographiques). De ces résultats, Pelletier (2013) constate :

« En premier lieu, précisons que l'indice synthétique de fécondité pour toutes les femmes âgées de 15 à 49 ans du Québec est de 1,6 enfant par femme (...). En deuxième lieu, presque toutes les immigrantes de première et de deuxième génération confondues ont

une fécondité supérieure à celle des Québécoises natives (1,5). Par exemple, pour les femmes originaires d'Afrique du Nord-Moyen-Orient, l'indice synthétique de fécondité est supérieur à 2,5 enfants par femmes. Seuls les indices synthétiques des femmes originaires d'Europe (1,5) et d'Asie de l'Est (1,4) sont près ou sous l'indice synthétique de fécondité des femmes natives (1,5) ». (Pelletier, 2013 :44)

Pelletier (2013) remarque toutefois une différence marquée entre les Indices synthétiques de fécondité (ISF) des immigrantes et celles des femmes qui résident dans leur pays d'origine :

Avec les données du PRB (2005) (...), nous pouvons constater que les indices synthétiques de fécondité de la première génération sont plus faibles pour les femmes qui ont migré au Canada (Québec) que pour celles qui sont restées dans leur pays d'origine. La différence est particulièrement importante pour les femmes d'Afrique subsaharienne où l'ISF est à 5,1 dans les pays d'origine, contre 2,34 pour celles qui ont migré au Canada (Québec). (Pelletier, 2013 : 65)

Bien que ces données soient pertinentes pour comprendre les différences de fécondité selon le phénomène de la migration chez les femmes par rapport à leur origine ethnique, Pelletier (2013 : 65), met en garde:

Toutefois, il faut être prudent lorsqu'il est question de comparer entre la fécondité ici (Québec) et dans la région d'origine, car le processus d'immigration au Canada et au Québec est sélectif et favorise les personnes qui ont déjà des compétences professionnelles. Ces personnes représentent possiblement une classe privilégiée qui a de toute façon un comportement différent du reste des personnes de la même région. (Pelletier, 2013 : 66)

1.1.6. Niveau de scolarité des immigrantes des minorités visibles

Comparativement à la population canadienne et aux immigrants provenant des vagues d'immigration antérieures, les nouveaux immigrants sont davantage instruits (Boudarbat et Grenier, 2014; Galarneau et Morissette, 2008; Statistique Canada, 2006; Jackson, 2002). C'est grâce à sa grille de sélection que le Canada recrute et sélectionne des travailleurs immigrants hautement éduqués. Au tableau 4 nous présentons les données du recensement de 2006 qui

croisent : le plus haut niveau de scolarité atteint selon le statut d'immigration et le sexe, dans la population de 15 ans et plus, dans la grande région de Montréal :

Tableau 4: Niveau de scolarité selon l'origine ethnique, le statut d'immigration et le genre (RMR Montréal) (en %)

Plus haut niveau de scolarité atteint	Sexe et statut d'immigration			
	Femmes		Hommes	
	Non-immigrantes	Immigrantes	Non-immigrants	Immigrants
Niveau secondaire et moins (incluant DEP/ diplômes métiers)	49,4	45,7	46,9	38,4
DEC (et autres diplômes inférieurs au baccalauréat)	30,2	22,9	34,9	25,4
Sous-total (non universitaires)	79,6	68,6	81,8	63,8
Diplôme 1 ^{er} cycle universitaire	17,7	24,8	14,8	25,9
Maîtrise	2,4	5,5	2,8	7,5
Doctorat	0,3	1,1	0,6	2,7
Sous-total (universitaires)	20,4	31,4	18,2	36,1
Total	100	100	100	100
Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, Catalogue : 97-564-XWF2006008 Région métropolitaine de recensement. ¹ Compte tenu des données disponibles au moment de la rédaction de cette thèse, les données du recensement 2006 s'avèrent les plus précises pour illustrer la combinaison à la fois : du sexe, de l'origine ethnique et du niveau précis du plus haut niveau de scolarité atteint.				

À la lumière du tableau 4, nous constatons que, dans la région de Montréal, les immigrants, hommes (36,1%) et femmes (31,4%), sont plus nombreux que les non-immigrants hommes (18,2%) et femmes (20,4%) à détenir des diplômes universitaires. Ces nouveaux arrivants constituent, par conséquent, un bassin de capital humain potentiellement riche.

1.1.7. Connaissances linguistiques des immigrants des minorités visibles

Pour sélectionner des immigrants permettant le développement de sa société, le Québec a opté pour une grille de sélection mettant l'emphasis sur les qualifications académiques et professionnelles, et sur les connaissances du français. Notons que pour remplir cette exigence, la grille de sélection octroie un nombre considérable de points au critère « maîtrise des langues ». Le gouvernement du Québec considère que le recrutement d'immigrants ayant des connaissances linguistiques élevées du français vise deux objectifs spécifiques : une meilleure insertion sur le marché du travail et un maintien à long terme au sein du Québec (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007). À ce sujet, Statistique Canada (mai 2009) a analysé la présence des immigrants admis au Québec, afin de mesurer la capacité du Québec à retenir les immigrants accueillis. En effet, parmi plusieurs indicateurs étudiés tels que la provenance, le pays de dernière résidence, le sexe et le groupe d'âge et la scolarité, il ressort que le facteur « connaissance du français », et ce, peu importe la catégorie d'immigration, est l'indicateur le plus significatif de leur rétention au Québec.

Selon nous, il est pertinent de mentionner qu'un certain nombre d'immigrants, dont plusieurs provenant de pays qui sont d'anciennes colonies françaises, indiquent qu'ils ont été motivés d'immigrer spécifiquement au Québec pour des raisons linguistiques, et dans l'espoir de faciliter leur intégration dans la société d'accueil (Belhassen-Maalaoui, 2003). Le tableau 5 présente des données de 2009 concernant la connaissance du français et de l'anglais des immigrants admis.

Tableau 5: Connaissance des langues officielles des immigrants, 2011 (en %).

Langues officielles	Répartition	
	Québec	Canada

Français seulement	25,9	3,8
Français et anglais	52,3	12,4
<i>Connaissant le français (sous-total)</i>	78,2	16,2
Anglais seulement	17,4	77,2
Ni français ni anglais	4,4	6,6
Total	100,0	100,0
Source : Adaptation du tableau 2.7- Connaissance des langues officielles des immigrants, 2011 dans Boudarbat et Grenier (2014), prenant les données de l'Enquête nationale auprès des ménages, Statistique Canada, 2011.		

Il ressort du tableau 5 que la majorité des immigrants qui s'installent au Québec : 1) connaissent le français (78,2%), et 2) que la proportion qui ne connaissent ni le français, ni l'anglais est moins élevée au Québec (4,4%), que dans l'ensemble du Canada (6,6%) (Boudarbat et Grenier, 2014 :29).

En plus de parler le français, un nombre élevé d'immigrants sont bilingues, voire multilingues. Différentes langues maternelles sont répertoriées par le ministère de l'immigration et des communautés culturelles (ex : arabe, espagnol, mandarin, roumain, langues créoles, russe, berbère, Tagalog, Pendjabi, portugais, farsi, bulgare, tamoul, ourdou, bangali). Selon le MICC (Ministère de l'immigration et communautés culturelles, 2007), les langues parlées par les immigrants admis au Québec, autres que le français et l'anglais, sont reconnues dans la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010 (2007) comme étant un avantage compétitif pour la province :

« ... les nouveaux arrivants, grâce à leurs connaissances des langues étrangères et des particularités des marchés de leur pays de provenance, ainsi qu'à leur appartenance à des réseaux inconnus des natifs, peuvent être des acteurs importants dans le développement des échanges bilatéraux entre leur pays d'origine et leur pays d'adoption. » (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007 : 23)

La prochaine section se penche plus précisément sur la situation en emploi des immigrantes des minorités visibles. Nous y abordons divers indicateurs d'emploi tels que : le taux d'activité, la ségrégation professionnelle, la déqualification, ainsi que les écarts salariaux.

1.2. Portrait statistique des immigrantes des minorités visibles sur le marché du travail

Tel que nous venons de le présenter, un nombre relativement élevé d'immigrantes entrent au Québec. Ces dernières appartiennent davantage aux immigrantes des minorités visibles, elles sont plus éduquées que la moyenne des femmes natives et maîtrisent en grande partie l'une des deux langues officielles du Canada. L'objectif principal de la grille de sélection québécoise est d'accueillir des immigrants pouvant mettre leurs connaissances et leurs compétences à profit. De plus, et comme le soulignent Boudarbat et Grenier (2014 : 38) qui dressent un portrait statistique de la situation des immigrants installés au Québec, leur intégration en emploi est bénéfique pour l'ensemble de la société :

« L'apport de l'immigration au développement économique d'un pays passe inévitablement par l'emploi. En occupant un poste, les immigrants participent à la production des biens et services, gagnent- en retour- un revenu et consomment des biens et des services, ce qui favorise alors la production et l'emploi. De plus, en touchant un revenu, ces travailleurs ont moins recours aux programmes d'aide sociale et augmentent les recettes publiques en payant des impôts sur le revenu et des taxes à la consommation. Ainsi, plus les immigrants participent au marché du travail, plus ils contribuent au développement de la société dans laquelle ils évoluent. » (Boudarbat et Grenier, 2014 : 38)

Les prochaines sections présentent: la composition de la population active, le taux d'activité, la ségrégation professionnelle, la déqualification, et le revenu des immigrants venus s'installer au Québec.

1.2.1 Taux des immigrants et des minorités visibles dans la population active

Les données présentées par Boudarbat et Grenier (2014 : 108-109) indiquent une hausse très importante des immigrants et des minorités visibles au sein de la population active au Québec et au Canada. Tout comme le présentent ces deux chercheurs (2014 : 107), les données du tableau 6 montrent à quel point le taux d'accroissement de la population active au Québec et au Canada dépend de plus en plus de l'immigration :

Tableau 6 : Accroissement de la population active de 15 ans et plus entre 1996 et 2011 (en %)

	Taux d'accroissement de la population active totale	Taux d'accroissement de la population active immigrante	Part de l'immigration dans l'accroissement de la population active
Québec	18,3	57,1	31,6
Canada	21,5	40,2	35,9
Source : Boudarbat et Grenier (2014 : 108. Tableau A.1). Ces auteurs mentionnent que les calculs sont effectués à partir des données du recensement de 1996 et de l'ENM de 2011.			

Tout comme l'indiquent Boudarbat et Grenier (2014 : 108), les données du tableau 7 montrent que la progression de la part des minorités visibles dans la population active est moins élevée au Québec que dans l'ensemble du Canada:

Tableau 7 : Évolution de la part des minorités visibles dans la population de 15 ans et plus, 1996-2011 (en %)

	1996	2001	2006	2011
Québec	14,6	12,6	15,4	18,1
Canada	5,4	6,3	8,1	10,1
Source : Boudarbat et Grenier (2014 : 108. Tableau A.2). Ces auteurs mentionnent que les calculs sont effectués à partir des données du recensement de 1996 et de l'ENM de 2011.				

Selon les projections de Bélanger et Bastien (2011 :13), en termes de population active, les personnes des minorités visibles passeront de 2,8 millions en 2006 à 7 millions en 2031. Ainsi, et selon Martel, Caron-Malenfant, Morency, Lebel, Bélanger et Bastien (2011), la proportion de

minorités visibles au sein de la population active au Canada était de 15,7% en 2006, et pourrait grimper à près de 32% en 2031 (environ un actif sur trois). Leur très forte présence sur le marché du travail s'expliquerait ainsi :

« Même en l'absence d'immigration sur la période de 2009 à 2031, la proportion d'actifs appartenant à un groupe de minorité visible augmenterait à environ 23,1% en 2031, [...] Cette hausse résulte principalement de la combinaison de deux facteurs: d'une part, l'arrivée progressive, sur le marché du travail, des enfants d'immigrants arrivés depuis le début des années 1990 et, d'autre part, du fait que les personnes de minorités visibles nées au Canada ont tendance à avoir une scolarisation plus élevée, ce qui fait en sorte qu'ils participent davantage à la population active ». (Martel, Caron-Malenfant, Morency, Lebel, Bélanger et Bastien 2011 :5)

Ces chercheurs ont fait l'analyse des données selon cinq scénarios possibles et selon la politique d'immigration retenue. En observant le tableau explicatif de ces chercheurs, on remarque que, quel que soit le scénario emprunté par nos gouvernements, la proportion des minorités visibles, au sein de la population active sur le marché du travail au Québec ferait plus que doubler, voire même tripler en 25 ans.

Le tableau 8 présente les données qui concernent les taux d'activité en 2011 selon le plus haut diplôme obtenu :

Tableau 8 : Taux d'activité des 15 ans et plus au Québec selon le plus haut diplôme, le statut d'immigrant et le sexe, 2011 (en %)

Plus haut niveau de diplôme	Hommes		Femmes	
	Immigrants	Non-immigrants	Immigrantes	Non-immigrantes
Aucun certificat, diplôme ou grade	43,5	47,7	25,4	29
Diplôme d'études secondaires	66,2	67,6	48,6	56,5
Certificat ou diplôme d'apprenti, école de métiers	70	77,7	66	73,1
Diplôme collégial	77,1	80,7	68,1	76,4
Diplôme universitaire	79,1	79,7	72,6	81,6
Source : Boudarbat et Grenier (2014 : 108. Tableau A.7). Ces auteurs mentionnent que les calculs sont effectués à partir des données de l'ENM de 2011 et que les résidents temporaires sont exclus des statistiques.				

Bien que le tableau 8 souligne l'impact positif de la scolarité sur la participation au marché du travail, il montre par la même occasion que le taux d'activité est plus élevé chez les hommes que chez les femmes (sauf chez les hommes non-immigrants diplômés universitaires) (Boudarbat et Grenier, 2014 : 113). De plus, et comme le soulignent Boudarbat et Grenier (2014 : 113), les taux d'activité sont plus élevés pour les non-immigrants que pour les immigrants.

Le tableau 9 présente les données des taux d'activité des titulaires d'un diplôme universitaire, selon l'appartenance à un groupe des minorités visibles, le sexe et le statut d'immigrant au Québec :

Tableau 9 : Taux d'activité des 25-64 ans titulaires d'un diplôme universitaire, selon l'appartenance à un groupe des minorités visibles, le sexe et le statut d'immigrant au Québec, 2011 (en %)

Origine ethnique	Hommes		Femmes	
	Immigrants	Non-immigrants	Immigrantes	Non-immigrantes
Minorités visibles	86,7	90,8	74,6	90
Pas une minorité visible	88,7	89,6	81,2	87,7

Source : Boudarbat et Grenier (2014 : 117. Tableau A.9). Ces auteurs mentionnent que les calculs sont effectués à partir des données de l'ENM de 2011 et que les résidents temporaires sont exclus des statistiques.

De ces résultats, on observe que, de l'ensemble des individus ayant un diplôme d'études universitaires, les moins actifs sur le marché de l'emploi sont les immigrantes des minorités visibles (74,6%). La combinaison du sexe, de l'origine étrangère et de l'origine ethnique serait, par conséquent, déterminante dans leur probabilité d'être actives sur le marché de l'emploi.

Finalement, le tableau 10 présente le taux d'emploi selon le lieu d'obtention du diplôme :

Tableau 10 : Taux d'emploi au Québec des 25 à 64 ans titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires, selon le lieu d'obtention du diplôme et le sexe, 2011 (en %)

Origine ethnique	Hommes	Femmes
Non-immigrant	83,6	80,9
Immigrants diplômés du Canada	81,6	76,2
Immigrants diplômés de l'étranger	76,3	61,4

Source : Boudarbat et Grenier (2014 : 143. Tableau A.36). Ces auteurs mentionnent que les calculs sont effectués à partir des données de l'ENM de 2011 et que les résidents temporaires sont exclus des statistiques.

De ces résultats, on observe que de l'ensemble des individus ayant un diplôme d'études postsecondaires, les moins actifs sur le marché de l'emploi sont les immigrantes (61,4%) qui ont obtenu leur diplômes à l'étranger (Boudarbat et Grenier, 2014 : 143). La combinaison du

sexe, de l'origine étrangère et de l'origine du diplôme serait, par conséquent, déterminante dans leur probabilité d'être actives sur le marché de l'emploi.

1.2.2 Ségrégation professionnelle

Selon Chicha-Pontbriand (1989), la ségrégation professionnelle est un problème qui peut toucher différents groupes habituellement défavorisés sur le marché du travail, tels que les femmes, les minorités visibles et ethniques, les autochtones, les personnes handicapées, etc. Notons que la ségrégation professionnelle peut se diviser en deux axes (Chicha-Pontbriand, 1989; Anker, 1997; Bureau international du travail, 1999). D'abord, la ségrégation horizontale : qui réfère à la forte concentration de l'un des deux sexes dans certains corps de métiers spécifiques (ex. : infirmières pour les femmes et conducteurs de camion pour les hommes). Puis la ségrégation verticale : qui réfère à une présence des deux sexes dans la profession, mais par une très faible présence de l'un des deux sexes dans les rangs élevés (ex : alors que les femmes composent la quasi-totalité du groupe de travail de caissière, elles sont très peu nombreuses au sein des directeurs de succursales bancaires).

Ségrégation horizontale

Dini Richard (2004) mentionne que la ségrégation professionnelle des femmes peut être expliquée par le fait que leurs activités, dites de la sphère privée, ont été déplacées vers la sphère professionnelle, ce qui résulte en une transformation d'un métier de bénévole à un métier de salariée. Toujours selon Dini Richard (2004), cette transformation a eu comme répercussion de

concentrer les femmes dans des professions considérées comme spécifiquement « féminines »¹⁹, majoritairement dans le secteur tertiaire où elles sont plus faiblement rémunérées²⁰.

Selon le Bureau international du travail (1999), les professions dites « féminines » sont souvent peu prestigieuses, s'accompagnent d'une rémunération et d'un statut moindres, et les possibilités d'avancement sont, comparativement aux professions « masculines », moins intéressantes. Ces emplois ainsi offerts sont, selon Cognet et Fortin (2003), peu syndiqués. Le tableau 11 présente les 10 professions où les femmes au Québec sont les plus représentées :

Tableau 11: Les 10 principales professions occupées par les femmes au Québec, 2006 (en %)

Profession	Taux de représentation des femmes
1. Secrétaire (sauf juridique et médicale)	98,0
2. Vendeuse et commis vendeuse (vente au détail)	56,7
3. Caissière	86,1
4. Éducatrice et aide-éducatrice de la petite-enfance	95,9
5. Commis de bureau	87,2
6. Infirmière diplômée	91,0
7. Enseignante primaire et préscolaire	87,1
8. Commis à la comptabilité	84,2
9. Serveuses d'aliments et boissons	76,4
10. Aide-infirmière, aide-soignante et préposée aux bénéficiaires	81,4
Source : Adaptation du Tableau 1 de Chicha et Charest (2013 :16). Source des données de Statistique Canada, 2006.	

¹⁹ Les professions dites « féminines », selon Dini Richard (2004), sont celles du domaine de la santé, du nettoyage, du social, de l'hôtellerie et de la restauration, et du textile.

²⁰ Dini Richard (2004) : « Le salaire mensuel brut (valeur centrale) dans le secteur des services est inférieur (secteurs privé et public confondus) à celui dans le secteur secondaire. Là où les femmes sont le plus représentées, le salaire mensuel brut est plus bas ».

Selon Chicha et Charest (2013, 19), 20% de l'ensemble des minorités visibles qui résident dans la région métropolitaine de Montréal travaillent dans 8 principales professions présentées au tableau 12 :

Tableau 12: Les 8 principales professions des minorités visibles qui résident dans la région métropolitaine de recensement de Montréal, 2006 (en %)

Profession	Taux de représentation des minorités visibles
1. Vendeurs et commis-vendeurs, commerce de détail	14,7
2. Caissiers	20,6
3. Serveurs au comptoir, aides de cuisine et personnel assimilé	22,9
4. Préposés à l'entretien ménager et au nettoyage-travaux légers	25,8
5. Aides-infirmiers, aides-soignants et préposés aux bénéficiaires	28,9
6. Cuisiniers	29,2
7. Opérateurs de machines à coudre industrielles	55,1
8. Directeurs, commerce de détail	15,0
Source : Adaptation du Tableau 2 de Chicha et Charest (2013 :19). Source des données de Statistique Canada, 2006.	

Parmi les femmes, nous pouvons aussi observer des différences selon le statut migratoire. Par exemple, les femmes immigrantes sont davantage présentes dans la profession « transformation et fabrication » que les non-immigrantes. Les emplois liés à cette profession sont qualifiés par certains auteurs de 3D : « *dirty* »²¹, « *degrading* » et « *dangerous* » (Kofman, 2003). De plus, Mongeau et Pinsonneault (2007) notent que ces travailleurs immigrants (hommes ou femmes) sont, comparativement aux non-immigrants, davantage scolarisés :

« Ainsi, il y a proportionnellement plus d'universitaires immigrés dans toutes les professions à forte concentration de main-d'œuvre immigrante, mais surtout parmi les directeurs de la vente au détail, de la restauration et des services d'hébergement, parmi le personnel de l'hébergement et des voyages et les préposés dans les sports et les loisirs, ainsi que chez les monteurs dans la fabrication. Ce phénomène peut être un indice du

²¹ Traduction en français : « Sale », « dégradante » et « dangereuse ».

sous-emploi susceptible d'affecter davantage la population immigrée, un phénomène bien documenté par ailleurs. » (Mongeau et Pinsonneault 2007 : IX)

Le phénomène de la ségrégation horizontale des femmes immigrantes est international (Bureau international du travail 1999) et l'origine ethnique semble influencer cette ségrégation horizontale. Une étude effectuée par Cagnet et Fortin (2003) témoigne de la ségrégation à l'égard des immigrantes dans le secteur de la santé. L'étude conclut que la réorganisation du système de santé s'enracine dans un rapport de « triple discrimination », soit entre les hommes et les femmes, entre les immigrants et les non-immigrants, et finalement, entre les non-membres des minorités visibles et les minorités visibles. Concrètement, les données de cette étude démontrent que les travailleuses noires ne comptent que pour 37,5 % des effectifs auxiliaires en CLSC, alors qu'elles représentent 61,6 % du personnel au sein des agences privées. Les disparités des conditions de travail entre les secteurs public et privé de la santé sont considérables, puisque les employés en CLSC gagnent 15 \$/h, ce qui représente plus du double du salaire horaire des employés en agences privées, qui obtiennent en moyenne 7,10 \$/h.

Ségrégation verticale

Pour ce qui est de la ségrégation verticale, Dini Richard (2004) indique que, malgré une même formation et des qualifications égales, les femmes occupent des positions inférieures à celles des hommes, et qu'elles sont également sous-représentées dans les postes de direction.

Le statut migratoire semble aussi influencer cette difficulté à gravir les échelons hiérarchiques. Boyd et Pikkov (2005) mentionnent que même lorsque les immigrantes sont hautement

qualifiées, elles se retrouvent très souvent à occuper un poste dans les échelons inférieurs des entreprises de service, du commerce de détail et des industries manufacturières.

Dans la prochaine section, nous présentons des données qui indiquent que la plus forte concentration de femmes immigrantes, dans certains domaines d'emploi, s'accompagne d'une déqualification élevée pour plusieurs d'entre elles.

1.2.3. Déqualification des immigrantes des minorités visibles

Selon la littérature, cette ségrégation va de pair avec une déqualification marquée (Chicha, 2009 : Chicha et Deraedt, 2008). Chicha (2009), en se référant à l'OCDE (2006, 2007), présente un encadré qui donne une définition plus précise du terme de déqualification ainsi que trois types de mesure qui sont utilisés par différents auteurs :

Encadré 3 : Définitions et mesures de la déqualification

<p>Le terme <i>déqualification</i> n'est pas utilisé par tous les auteurs : certains lui préfèrent <i>suréducation</i>, <i>surqualification</i> (Kamanzi, 2012) ou <i>déclassement</i> (OCDE, 2007), d'autres les emploient indifféremment. Une recension des écrits sur le sujet indique qu'ils désignent en général un même phénomène, soit la non-correspondance entre :</p> <ul style="list-style-type: none">• le niveau du diplôme le plus élevé détenu par le migrant;• le niveau du diplôme exigé par la profession qu'il exerce.
<p>La déqualification pourrait être définie comme :</p> <ul style="list-style-type: none">• le fait pour des personnes hautement qualifiées de travailler dans des professions moyennement ou peu qualifiées;• le fait pour des personnes moyennement qualifiées de travailler dans des emplois peu qualifiés.
<p>Trois types de mesure de la déqualification sont alternativement utilisés par différents auteurs (OCDE, 2007) :</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Une mesure normative</i> qui fixe a priori une correspondance entre niveau d'étude et niveau de qualification d'un emploi. Elle repose sur un appariement entre la nomenclature internationale pour l'éducation (ISCED) et la Classification internationale type des professions (CITP)²², selon laquelle les travailleurs hautement qualifiés correspondent aux catégories 1 à 3 de la CITP et recouvrent notamment les cadres supérieurs de l'administration publique et privée, les professions intellectuelles et scientifiques, les techniciens. Les travailleurs moyennement qualifiés correspondent aux Catégories 4 à 8 de la CITP qui regroupent, entre autres, employés de bureau, gardiens d'enfants, cuisiniers, vendeurs, secrétaires, ainsi que des emplois du secteur manufacturier et du secteur primaire. Enfin, la Catégorie 9 de la CITP regroupe les ouvriers et les employés non qualifiés: les femmes de ménage, par exemple.• <i>Une mesure statistique</i> qui consiste à comparer le niveau d'études des individus à la moyenne nationale observée pour l'emploi considéré. Les auteurs considèrent généralement qu'il y a déqualification lorsque le nombre d'années d'étude des individus est supérieur de plus d'un écart-type à la moyenne d'un emploi. Selon l'OCDE (2006), les mesures normatives et statistiques sont assez similaires.• <i>Une mesure par auto-déclaration</i> qui repose sur l'opinion des travailleurs eux-mêmes, quant à la concordance entre leur niveau d'études et celui qui est requis par leur emploi. Cette mesure est empreinte d'une certaine subjectivité, laquelle peut être plus ou moins grande, selon la formulation des questions qui sont posées. Dans ce cas, notamment lors d'enquêtes qualitatives, il s'agit de la seule mesure possible.
<p>Source : Chicha (2009 : 20-21).</p>

²²

Source : <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>

Une étude réalisée par le Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (Godin, 2004) confirme la présence de déqualification chez les immigrants. L'auteur se penche sur l'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec, en vertu de la grille de sélection de 1996. Au total, 2000 personnes ont été sollicitées et 1875 questionnaires ont été retenus. Du point de vue de l'ensemble de l'échantillon, les obstacles à l'insertion se situent à 38 % sur le plan de la non-reconnaissance de l'expérience, et à 31 % sur celui de la non-reconnaissance de leur formation. De plus, parmi les immigrants qui occupent un emploi lors de l'enquête, 39 % d'entre eux considèrent que l'emploi qu'ils occupent ne correspond pas à leurs attentes initiales, 36 % à leur formation et 45 % à leur niveau de formation.

Divers indicateurs peuvent être pris en compte pour expliquer la déqualification. Le tableau 13 démontre par exemple que le champ d'étude affecte le taux de déqualification :

Tableau 13: Représentation des diplômés universitaires au sein des professions requérant une faible scolarité, selon le sexe et le champ d'études (en %).

Champs d'études	Femmes immigrantes				Hommes immigrants			
	Récentes		De longue date		Récents		De longue date	
	1991	2006	1991	2006	1991	2006	1991	2006
Non appliquées	41	44	28	33	28	35	18	27
Enseignement et beaux-arts	38	37	25	26	29	32	17	23
Sciences humaines et sociales	42	46	29	35	26	37	19	30
Sciences administratives	44	46	30	35	29	33	16	23
Autres ¹	39	40	27	31	30	38	16	29
Appliquées	24	34	18	22	17	24	8	17
Génie	24	34	8	19	16	25	7	18
Mathématiques, sciences appliquées et technologies	29	35	26	31	20	27	12	20
Informatique	13	31	11	15	11	16	8	11
Santé	25	30	9	20	13	24	4	13
¹ Comprend l'agriculture et tous les autres champs d'étude non classés ailleurs Source : Galarneau et Morissette (2008), tableau 2.								

Le tableau 13 sur la déqualification, selon les champs d'étude et le genre, permet de constater que la déqualification est : 1) plus élevée dans les champs d'études non appliquées que dans les champs d'études appliquées; et 2) plus forte chez les immigrantes que chez les immigrants, et ce, pour l'ensemble des champs d'étude et quelle que soit la période d'arrivée.

Statistique Canada (2006) mentionne que parmi les nouveaux arrivants, plus de la moitié des travailleurs qualifiés (53 %) indiquent qu'ils occupent un emploi en dessous de leur qualification pré-migratoire. Selon un rapport d'Emploi Québec (2007), 51 % des immigrants ayant un certificat universitaire ou un baccalauréat occupent des emplois nécessitant un niveau de scolarité inférieur à celui qu'ils possèdent. Le tableau 14 présente la déqualification en comparant les occupations pré-migratoires aux occupations post-migratoires.

Tableau 14: Inadéquation entre occupation pré-migratoire et post-migratoire des immigrants recensés en 2001 (en %)

	Immigrants		Immigrantes	
	Avant l'immigration	Après l'immigration	Avant l'immigration	Après l'immigration
Gestion	12,7	4,4	8,0	2,6
Affaires, administration	38,6	18,8	n.d. ¹	17,6
Sc. naturelles	7,3	4,8	16,8	6,8
Sc. sociales	8,1	9,8	17,6	6,2
Vente et services	10,2	24,9	12,1	37,3
Manufactures	4,1	22,3	4,4	17,9
Source : Emploi Québec, 2007.				
¹ n.d. signifie : non disponibles				

Selon l'ISQ (2008), la déqualification s'est répandue au Québec au cours des dix dernières années, puisqu'en 2007, 27,2 % des travailleurs québécois sont déqualifiés comparativement à

22,2 % en 1997. Les groupes désavantagés et plus à risque d'être déqualifiés sont les femmes, les jeunes et les immigrants récemment arrivés au Québec. La problématique de déqualification²³ a aussi été analysée par Li, Gervais et Duval (2006). Ces auteurs relatent que les immigrants récents²⁴ se retrouvent plus souvent dans des emplois pour lesquels ils sont trop qualifiés par rapport à leurs homologues non immigrants. Selon leurs données, plus de la moitié des nouveaux immigrants universitaires ont occupé un emploi, à un moment donné au cours des six années de suivi, qui demande tout au plus des études secondaires. Ce constat n'est que de 28 % chez les non-immigrants. Par ailleurs, cette situation semble davantage persister :

« Quand on tient compte d'autres facteurs comme les caractéristiques individuelles et les caractéristiques relatives au lieu du travail, l'étude révèle que les nouveaux immigrants sont deux fois plus susceptibles non seulement de se retrouver dans un emploi pour lequel ils sont trop qualifiés, mais de rester à 100 % du temps dans cette situation ». (Li, Gervais et Duval 2006 : 9)

Cette situation est corroborée par Galarneau et Morissette (2008). Ces chercheurs ont vérifié le taux de représentation d'immigrants universitaires dans des postes requérant une faible scolarité²⁵, c'est-à-dire des emplois tels que commis, camionneurs, vendeurs, caissiers et chauffeurs de taxi. Les données utilisées pour cette recherche sont celles couvrant la période de 1991 à 2006. Les résultats de cette recherche indiquent que la présence d'immigrants

²³ L'auteur utilise le terme de « surqualification » dans cette étude; il le définit comme suit: «une personne surqualifiée se définit comme celle qui a des liens très forts avec le marché du travail, qui détient un grade universitaire et qui a occupé pendant au moins un mois, entre 1993 et 2001, un poste exigeant tout au plus un diplôme d'études secondaires. Pour ce qui est des personnes ayant occupé plusieurs postes en un mois, c'est la caractéristique de leur occupation principale qui a été retenue pour l'analyse». Cette définition s'inspirerait de l'étude de Galarneau et Morissette (2004). Toutefois, cette étude a un caractère longitudinal afin de tenir compte de la durée de la situation de surqualification.

²⁴ Le terme « nouveaux immigrants » dans ce texte réfère à ceux qui sont au Canada depuis 10 ans ou moins (Li, Gervais et Duval, 2006).

²⁵ Le taux de représentation dans des emplois requérant une faible scolarité « est un ratio calculé pour les diplômés universitaires âgés de 25 à 54 ans et occupant des postes requérant tout au plus un diplôme d'études secondaires par rapport à l'ensemble des diplômés universitaires occupés, âgés de 25 à 54 ans » (Galarneau et Morissette, 2008).

universitaires dans ces emplois a augmenté depuis 2000 (Galarneau et Morissette, 2008)²⁶. En fait, en 2006, les immigrants occupent ces postes à 28 % comparativement à 40 % chez les immigrantes. Chez les non-immigrants, le taux est de 10 % chez les hommes et de 12 % chez les femmes.

L'occupation d'un emploi précaire par les immigrants universitaires semble persister au fil du temps, voire s'aggraver, comme le montrent les données du tableau 15 ci-dessous :

Tableau 15: Déqualification selon le statut migratoire et la période d'arrivée s'étendant de 1991 à 2006, Canada (en %)

Période d'arrivée	Hommes		Femmes	
	1991	2006	1991	2006
Période (1991 à 2006)				
Nés au Canada	±10	±10	±10	±10
Immigrants récents	22	28	36	44
Immigrants de longue date	12	21	24	29

Adapté des données prises de Galarneau & Morissette (2008).

- Les immigrants récents sont définis « ... comme étant arrivés au Canada 1 à 5 ans avant l'année de référence du recensement. En 2006, il s'agissait des personnes arrivées entre 2000 et 2004, en 2001, des personnes arrivées entre 1995 et 1999 et en 1991, des personnes arrivées entre 1985 et 1989. » (Galarneau et Morissette, 2008).
- Les immigrants de longue date sont définis : « ... comme étant arrivés entre 11 et 15 ans avant l'année de référence du recensement. En 1991, les immigrants de longue date sont ceux qui sont arrivés entre 1975 et 1979 et en 2006, il s'agit des personnes arrivées entre 1990 et 1994 » (Galarneau et Morissette, 2008).

Recensés en 1991, les immigrants de longue date, universitaires, mais occupant un poste à faible revenu, rejoignent de très près le taux de déqualification des non-immigrants. Cette situation ne se reflète pas chez les immigrants de longue date recensés en 2006 (Galarneau et Morissette, 2008). Les immigrants de longue date recensés en 2006 sont donc plus déqualifiés que ceux

²⁶ Il est à noter que les auteurs de cet article s'attardent aux personnes en occupation, ayant au minimum d'un baccalauréat, mais ayant une profession qui requiert, tout au plus, un niveau de scolarité secondaire (Galarneau et Morissette, 2008).

recensés en 1991. Selon ces auteurs, l'augmentation du nombre d'immigrants de longue date à être déqualifiés permet de croire que les difficultés, qui sont habituellement observées chez les immigrants récents, s'étendent actuellement aux immigrants de longue date. Par ce résultat, il est donc faux de croire que leurs difficultés ne sont que temporaires.

Le fait d'être une minorité visible constitue un obstacle additionnel à la problématique de déqualification des immigrantes. En effet, leurs désavantages très nets sur le marché du travail sont la résultante de la présence des multiples discriminations qu'elles subissent (Boyd, 1984; Beach et Worswick, 1993; Carasco, 1992; Duclos, 1993; Wilkinson, 2003; Galarneau et Morissette, 2008). Le tableau 16 présente des données de Galarneau et Morissette (2008) qui montrent la plus forte représentation des minorités visibles au sein des professions requérant une faible scolarité :

Tableau 16: Représentation des diplômés universitaires au sein des professions requérant une faible scolarité, selon le sexe et l'appartenance à une minorité visible au Canada, (en %).

Origine ethnique	Immigrants				Immigrantes			
	Récents		De longue date		Récentes		De longue date	
	1991	2006	1991	2006	1991	2006	1991	2006
Minorités visibles	26	31	16	24	45	44	29	43
Pas des minorités visibles	13	19	7	13	21	29	15	20
Source : Chicha (2009). Données adaptées de Galarneau et Morissette (tableau 2, 2008).								

Un rapport présenté par la Fondation canadienne des relations raciales (Kunz, Milan et Schetagne, 2001) souligne que les emplois lucratifs et les possibilités de promotion échappent souvent aux immigrants issus des minorités visibles. De plus, parmi ceux ayant obtenu un

diplôme universitaire, moins de la moitié des minorités visibles nées à l'étranger occupent un poste professionnel spécialisé :

« Une proportion démesurément élevée des travailleurs et travailleuses de couleur ont des emplois ne nécessitant que peu de compétences et d'instruction malgré leur qualification plus élevée que la moyenne. » (Jackson, 2002 :1).

Galarneau et Morissette (2008) observent une très forte déqualification selon le genre et la région d'origine. Par exemple, ils constatent que les groupes les plus déqualifiés chez les immigrants récents et de longue date sont les femmes d'Asie du Sud (entre 43 % et 62 %) et celles d'Asie du Sud-Est (entre 29 % et 55 %) :

Tableau 17: Déqualification selon la région d'origine et le genre (en %).

Région d'origine	Immigrants				Immigrantes			
	Récents		De longue date		Récents		De longue date	
	1991	2006	1991	2006	1991	2006	1991	2006
Amérique du Nord	7	10	8	11	12	17	15	14
Amérique centrale, du Sud et Caraïbes	28	25	14	24	40	35	22	26
Europe du Nord et de l'Ouest	6	9	5	6	17	18	13	16
Europe du Sud et de l'Est	22	25	12	17	32	36	16	22
Afrique	18	26	9	16	25	31	21	22
Asie du Sud	37	38	24	35	62	56	45	43
Asie du Sud-Est	41	42	21	37	55	52	29	47
Asie de l'Est	16	24	10	14	31	34	24	23
Asie de l'Ouest	26	20	14	19	37	32	23	29
Océanie et autres	13	18	7	18	20	25	12	27
Source : Galarneau et Morissette (2008), tableau 2.								

À l'inverse, les immigrants les moins déqualifiés sont les immigrants d'Europe du Nord et de l'Ouest (entre 6 % à 9 %) et ceux d'Amérique du Nord (entre 7 % et 11 %).

1.2.4 Écarts salariaux selon l'origine ethnique et le genre

Gilmore (2008) indique qu'au Canada, parmi l'ensemble des mesures de qualité de l'emploi, la rémunération est la mesure sur laquelle l'analyse porte principalement. Une rémunération plus élevée s'accompagnera d'un accroissement de bien-être personnel et d'un niveau socioéconomique accru. Le tableau 18 présente le revenu annuel médian entre la population non immigrante et immigrante au Québec et au Canada:

Tableau 18: Revenu annuel médian des immigrants et des non-immigrants, 2011 (\$)

Région	Immigrant	Non-immigrant
Québec	25 566	30 003
Canada	30 756	32 025
Source : Source : Boudarbat et Grenier (2014 : 155. Tableau A.43). Ces auteurs mentionnent que les calculs sont effectués à partir des données de l'ENM de 2011.		

Du tableau 18, on observe que le revenu annuel médian est moindre au Québec que dans l'ensemble du Canada. De plus, on constate que l'écart de revenu médian est plus grand entre les immigrant et les non-immigrants au Québec, comparativement au Canada. Malheureusement, ces données, bien que récentes, ne permettent pas d'obtenir des informations du croisement des caractéristique de : niveau de scolarité, sexe et origine ethnique.

Des études moins récentes indiquent que les écarts salariaux varient selon le niveau d'éducation des immigrantes (Beach et Worswick, 1993). Alors que ces écarts sont très marqués chez les immigrantes ayant un haut niveau d'éducation, ils sont très peu significatifs chez celles présentant une faible scolarité. De plus, un impact différentiel sur les salaires s'observe en fonction de l'origine ethnique (Swidinsky et Swidinsky, 2002; Li, 2000). L'étude canadienne

de Swidinsky et Swidinsky (2002) révèle de grands écarts entre les différents groupes ethniques : les immigrants noirs montrent des déficits au chapitre des gains de l'ordre de 20 %, comparativement à 12,1 % pour les Sud-Asiatiques et à 10,9 % pour les Chinois.

Le Conference Board (Antunes et *al.* 2004) constate que l'écart salarial entre les individus des minorités visibles et des individus non issus des minorités visibles s'accroît au fil du temps. Par exemple, l'écart entre ces deux groupes était, en 1991 de 11 %, comparativement à 14,5 % en 2004.

Bien que moins récentes, les données du recensement de Statistique Canada de 2006 qui sont présentées au tableau 19, confirment l'importance du rôle joué par l'origine ethnique et le genre, sur le revenu moyen d'emploi :

Tableau 19: Revenu moyen d'emploi des personnes vivant au Québec, ayant travaillé toute l'année à plein temps et touché un revenu d'emploi, selon le sexe et l'origine ethnique, dans la population de 15 ans et plus - Québec, 2006

Population 15 ans +	Revenu moyen d'emploi (\$)		Ratio du revenu moyen d'emploi ¹	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
(1) Canadien	50 627	37 541	100	74,6
(2) Américain	53 963	36 593	106,6	72,3
(3) Français	53 252	39 749	105,1	78,5
(4) Haïtien	45 411	30 012	89,7	59,3
(5) Algérien	41 477	26 022	81,9	51,4
(6) Marocain	41 201	n.d. ²	81,4	n.d.
(7) Chinois	41 288	30 364	81,6	60,0
(8) Arabe, n.i.a. ³	40 495	n.d.	80,0	n.d.
(9) Roumain	39 139	n.d.	77,3	n.d.
(10) Africain, n.i.a	26 461	n.d.	52,7	n.d.
¹ Le ratio du revenu d'emploi est calculé en fonction du groupe de référence, c'est-à-dire le groupe « Canadien ».				
² n.d. signifie : non disponibles				
³ n.i.a. signifie : non incluses ailleurs				
Source : Statistique Canada (2006a)				

Ce tableau 19 nous permet de constater que la majorité des groupes d'origine ethnique ayant une forte proportion de personnes des minorités visibles (Africains, Arabes, Chinois, Marocains, Algériens) est plus susceptible d'avoir des revenus d'emploi inférieurs à ceux des groupes d'origine ethnique ayant une forte proportion de personnes non membres des minorités visibles (Américains, Français).

De plus, nous pouvons constater que les femmes, comparativement aux hommes, sont désavantagées du point de vue salarial. Ce constat corrobore les études qui démontrent que les

immigrants, et encore plus les immigrantes, sont relativement désavantagés sur le plan salarial (Kunz, 2003; Li, 2001; Beach et Worswick, 1993; Boyd, 1984).

Conclusion

Notre portrait global de l'immigration indique que les immigrantes proviennent de pays diversifiés et sont davantage des minorités visibles. De plus, elles sont très scolarisées, et la majorité d'entre elles parlent l'une des deux langues officielles canadiennes. Toutefois, notre portrait statistique, qui porte sur des indicateurs liés au marché du travail, indique que les immigrantes des minorités visibles universitaires sur le marché de l'emploi sont moins actives sur le marché du travail. Elles se retrouvent souvent dans certains secteurs d'emploi restreints n'offrant que des conditions de travail précaires; elles ne réussissent pas à se trouver des emplois à la hauteur de leurs qualifications et, par conséquent, souffrent de déqualification.

Le portrait statistique global des immigrantes des minorités visibles et celui traitant des inégalités sur le marché du travail portent à réfléchir. D'une part, le Canada et le Québec ont ouvert leurs portes à l'ensemble des pays, pour ainsi recruter les immigrants ayant le capital humain le plus élevé de tous. Toutefois, malgré cette importance accordée au capital humain dans le recrutement, ces mêmes individus, appartenant davantage aux minorités visibles, se retrouvent, malgré leur profil prometteur, dans des situations d'emploi souvent précaires et qui ne correspondent pas à leur profil initial.

Le processus de sélection des immigrants peut, selon certains chercheurs, envoyer un message contradictoire en ce qui concerne les exigences imposées lors du recrutement au pays d'origine

et les possibilités offertes lorsque les nouveaux immigrants tentent de s'intégrer au marché de l'emploi. Selon Maraj (1996), le Canada, par son système de pointage, envoie le message qu'il est à la recherche de candidats hautement qualifiés et, qu'en contrepartie, si ceux-ci sont retenus, ils contribueront positivement à notre économie et au bien-être social. Or selon Kunz (2003) :

« Bien que les critères de sélection (...) accordent une grande importance à la scolarité, les attestations d'études étrangères subissent une grande dépréciation sur le marché du travail canadien. Il en résulte que les immigrants sont pénalisés en raison du même capital humain qui a contribué à assurer leur admission au Canada » (Kunz, 2003 : 2).

Tel qu'illustré par les différentes données, les immigrantes des minorités visibles sont particulièrement marquées par les problématiques d'inégalité, de ségrégation professionnelle, de déqualification et, par conséquent, de faible revenu. Ces inégalités et cette déqualification marquée s'expliqueraient par divers facteurs que nous vous présentons dans le chapitre suivant.

CHAPITRE 2. RECENSION DES ÉCRITS

Plusieurs auteurs tentent d'expliquer les inégalités des immigrants sur le marché du travail ainsi que le phénomène de la déqualification (Chicha, 2009; Goldmann et al. 2009; Dean, 2009; Chicha et Deraedt, 2009; OCDE, 2007). Selon Chicha (2009), Chicha et Deraedt (2009) et Cheung et Heath (2006), les nombreuses recherches théoriques et empiriques qui portent sur le phénomène de déqualification peuvent se diviser en deux catégories : 1- celles qui considèrent que ce phénomène résulte, par exemple, d'une moindre capacité de productivité compte tenu du capital humain moindre ou d'une mauvaise conjoncture économique. Ces chercheurs stipulent que ce phénomène sera temporaire puisqu'il se résorbe de lui-même sur le marché du travail au fil du temps (Bonikowsky, Green et Riddell, 2008; Antunes et *al.*, 2004; Ferrer, Green et Riddell, 2004; Green et Riddell, 2003) et 2- celles qui considèrent que ce phénomène est principalement causé par des rigidités institutionnelles et diverses formes de discrimination (Chicha, 2009; Chicha et Deraedt, 2009; Lee-Gosselin, 2006; Salaff et Greve, 2006; Chicha-Pontbriand, 1989). Ces chercheurs, pour leur part, observent que la déqualification est plutôt un phénomène réel et durable (Chicha et Deraedt 2009 : 55).

2.1. L'approche néo-classique

Cette section fait un survol des théories provenant de l'approche dite néoclassique. Nous débuterons par présenter les grandes lignes de la théorie afin de mettre les assises de cette approche, c'est-à-dire la théorie du capital humain. Ensuite, nous présenterons les différents facteurs explicatifs du phénomène de déqualification présentés par les chercheurs inspirés de cette approche néo-classique, à savoir : la théorie du «goût» pour la discrimination, la théorie de la discrimination statistique, la théorie économique qui considère la conjoncture économique.

2.1.1 Théorie du capital humain

L'économiste Gary S. Becker (1964; Gazier 2010: 3) est l'auteur de la théorie du capital humain qui introduit une échelle quantifiée dans la productivité du travail (offre, demande, équilibre partiel, etc.). Ainsi, certaines de ses recherches tentent d'expliquer les différences salariales entre les individus sur le marché du travail. Le postulat central de cette théorie stipule que les salaires sont déterminés en fonction de la valeur du « capital humain » de chaque individu. Selon Becker (1964 :2), le niveau d'éducation ainsi que les compétences individuelles déterminent les écarts salariaux. Cette relation entre le niveau d'éducation et le salaire s'étend également à la probabilité d'obtention d'un emploi (1964 :2). Selon les termes de Reitz (2003), cette théorie met l'accent sur les postulats que : 1) les compétences affectent la productivité, 2) que les employeurs soumis à des pressions engendrées par la compétition chercheront les travailleurs les plus éduqués, et 3) qu'au final les caractéristiques non pertinentes à la productivité, telles que le genre, le lieu de naissance, l'origine ethnique et la race ne sont pas prises en considération (2003 : 5).

La théorie du capital humain semble, à première vue, simple pour expliquer les écarts de revenu sur le marché du travail. Toutefois, elle semble inefficace pour expliquer les écarts de revenus de certains groupes d'individus (ex : femmes, minorités visibles). Certains chercheurs tenteront donc d'expliquer ces écarts par : 1- l'introduction du concept de «goût» pour la discrimination de Becker (1964); 2- par des caractéristiques liées au capital humain de ces individus, telles que la valeur des diplômes obtenus à l'étranger, le niveau de littératie, des différences au niveau des compétences "douces" ou qualités humaines et relationnelles; 3- par l'accès limité à

l'information permettant de prédire les compétences des chercheurs d'emploi (ex : théorie de la discrimination statistiques) et finalement 4- par le contexte dans lequel les immigrantes des minorités visibles s'insèrent (ex : niveau de déqualification générale observé, niveau et domaine d'études, durée de résidence et conjoncture économique).

Le goût pour la discrimination

Becker (1964) introduit alors la notion de « goût » pour la discrimination de certains acteurs (employeurs, collègues et consommateurs) à l'endroit des individus qui ne font ainsi pas partie de leur groupe d'appartenance. Garner-Moyer (2003) et Carlsson et Rooth (2008) expliquent les prises de décisions de ces acteurs selon cette notion. Tout d'abord, les employeurs ont des goûts (ou préférences) qui engendrent un « coût additionnel » lorsqu'ils engagent un candidat du groupe minoritaire. Puisqu'il y a une plus faible demande de ces candidats sur le marché de l'emploi, les salaires offerts sont par conséquent moindres. Les consommateurs, pour leur part, sont prêts à déboursier un montant additionnel en fonction de leurs goûts pour la discrimination, lors de leurs transactions. Les montants octroyés aux individus appartenant au groupe majoritaire sont, par conséquent, supérieurs à ceux qui sont proposés aux individus des groupes minoritaires. Les collègues de travail peuvent aussi avoir des goûts pour la discrimination qui se traduisent par la demande d'une hausse salariale, lorsqu'ils travaillent avec des collègues provenant de groupes minoritaires. Becker (1992) considère que le goût pour la discrimination peut aller jusqu'à entraîner un refus d'être en présence d'individus de certains groupes minoritaires : « Employees may refuse to work under a woman or a black even when they are well paid to do so, or a customer may prefer not deal with a black car salesman » (1992 : 39).

De ce constat, il y aurait sur le marché du travail deux types d'entreprises, soit celles qui sont « discriminantes » et celles qui sont « non-discriminantes ». Les entreprises qui sont prêtes à payer pour satisfaire leurs « préférences » particulières, ne recruteront ainsi qu'une catégorie donnée de salariés, ce qui laissera aux autres firmes, cette fois « non-discriminantes », un afflux de travailleurs ayant ainsi comme conséquence la possibilité de proposer des salaires plus faibles (Gazier, 2010 : 4).

Selon cette théorie, les entreprises « discriminantes » qui ont des « goûts » pour la discrimination font des choix irrationnels et devraient disparaître puisqu'elles sont soumises aux mêmes lois du marché (ex : offre, demande, pression salariale, etc.) :

« Même si certains déséquilibres peuvent se manifester à court terme en raison d'imperfections ou de rigidités temporaires, à long terme c'est l'équilibre sur le marché du travail qui prévaudra. Ces imperfections ou ces obstacles ne sont pas « institutionnels ». Pourquoi? Parce que les lois du marché, le jeu de la concurrence ne les tolère pas longtemps et les fait disparaître. » (Chicha-Pontbriand, 1989 : 52).

Gazier (2010 :4) constate que ces théories sont formulées sur la base d'une définition trop restrictive, laquelle considère que le fonctionnement normal du marché devrait en principe neutraliser ces facteurs exogènes et non pertinents, tel que le genre ou la race. Cette observation de la discrimination est partagée par Cousineau (2005 : 55) :

« Cette différence de traitement devrait normalement être bannie du marché du travail, puisque dans une économie de marché, toutes autres choses étant égales par ailleurs, la valeur du travail ne devrait dériver que de sa productivité marginale, ce qui signifie que deux personnes possédant une productivité équivalente devraient recevoir un salaire similaire. » (Cousineau, 2005 : 55)

Chicha (1998) considère que la théorie du capital humain n'a qu'une valeur explicative limitée et elle est insuffisante pour expliquer, à elle seule, la persistance des écarts entre les différents groupes d'individus:

« Le système dont s'occupent les néo-classiques est un système fermé, où l'interdépendance des agents économiques entre eux ou avec le reste de la société est minimisée, sinon ignorée. Cette approche a une certaine valeur didactique pour définir et expliquer les principes de base de la théorie économique (...). Cependant, appliquée au fonctionnement du marché du travail, sa valeur explicative devient très limitée, car elle ignore les interdépendances complexes et la réalité historique qui caractérisent ce marché. » (Chicha-Pontbriand, 1989 : 52).

Les prochaines sections présentent certains facteurs explicatifs reposant sur l'inadéquation entre le capital humain des immigrantes des minorités visibles et les besoins du marché du travail. Les chercheurs se sont donc penchés sur des caractéristiques liées au capital-humain des immigrantes des minorités visibles à savoir 1- la valeur de leur diplôme étranger; 2- le niveau de littératie; 3- les compétences "douces" (soft skills).

Valeur du diplôme étranger

Certains chercheurs tentent d'expliquer que le phénomène de déqualification est illusoire, car les immigrants des minorités visibles ont une productivité moindre que ce qu'indique le niveau de scolarité obtenu dans leur pays d'origine :

« Si certains travailleurs sont employés dans des professions qui ne correspondent pas à leurs qualifications, c'est probablement parce que ces qualifications ont été mal mesurées. Certaines caractéristiques déterminant la productivité des travailleurs ne seraient pas bien représentées par la scolarité qui ne donne aucune indication au sujet de la qualité des diplômes, de l'expérience ou de certaines qualités personnelles, telles que la capacité de travailler en équipe, le leadership, etc. En fait, selon ces auteurs, si on pouvait prendre en compte ces caractéristiques, on constaterait que la déqualification n'est qu'une illusion et que le marché du travail est efficient » (Chicha et Deraedt, 2009 : 9).

Ainsi, selon certains chercheurs, les difficultés vécues par les immigrants, tels que les écarts salariaux et la déqualification, sont expliquées par le plus faible niveau d'habiletés obtenues lors de l'obtention de certains diplômes étrangers (Grondin 2005; Sweetman, 2004). Par exemple, Sweetman (2004), considère que la qualité des diplômes étrangers varie selon l'endroit d'obtention et, de ce fait, ce niveau de qualité peut ensuite expliquer la présence ou l'absence de déqualification de l'immigrante. L'explication viendrait du fait que, selon de nombreuses études, les chercheurs jugent que le système de points qui prévaut lors de l'évaluation des candidats considère qu'une année d'éducation est toujours de même « qualité » pour le marché du travail canadien et ce, sans tenir compte du pays d'obtention de ce diplôme.

Sweetman (2004 :5), considère qu'il y a des disparités substantielles qui ressortiraient des différents tests internationaux standardisés selon les pays d'origine et qu'elles concorderaient avec la performance aux niveaux des systèmes scolaires nationaux. Par conséquent, l'intégration professionnelle des immigrants au Canada devrait, selon Sweetman (2004 : 5), prendre en considération la « qualité » des diplômes obtenus préalablement à leur immigration. À cet effet, les résultats de Sweetman montrent que:

« Immigrants from source countries with lower quality educational outcomes, as measured by international test score, are observed to receive a lower average return to their schooling in the Canadian labour market than those from countries with higher quality results. » (Sweetman, 2004 : 4)

Selon cet auteur, ce constat renforce l'idée que la qualité des études est un facteur important dont on doit tenir compte pour expliquer les différences qui persistent sur le marché de l'emploi entre les immigrants et les Canadiens nés au Canada. Sweetman (2004 : 8) présente différents tests pour appuyer son constat de résultats et de persistance des différences de qualité

d'enseignement entre les pays, à savoir : 1- Le « Third International Math and Science Survey (TIMSS) »; 2- le « International Adult Literacy (IALS) »; 3- le « OECD's Programme for International Student Assessment (PISA) »; 4- le « International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA) » et 5- le « International Assessment of Educational Progress (IAEP) ».

Selon Sweetman (2004 : 35) qui réfère à des propos de Reitz (2001), peu d'études tentent de mesurer les différences de qualité entre les écoles, et sans une telle mesure, il est difficile de s'assurer que le degré des compétences éducatives de certains immigrants est bel et bien sous-évalué sur le marché du travail canadien. Selon Sweetman (2004 : 35), les études de Li (2001) qui considèrent qu'il y a une sous-évaluation des diplômes étrangers selon l'**origine ethnique** et le sexe, ne font que de simples comparaisons qui ne considèrent pas la possibilité que tous les systèmes scolaires, et par conséquent, les qualifications ne soient pas tous égaux.

Ainsi, l'hypothèse de Sweetman (2004) suppose que la plus faible « qualité » des diplômes obtenus au sein des institutions scolaires des pays en développement puisse se refléter par des résultats moindres lors du processus de reconnaissance des diplômes, et de cette équation, il découle des disparités économiques importantes sur le marché de l'emploi envers ces immigrants qui sont, pour la plupart, des minorités visibles.

Les résultats de son étude indiquent un impact très fort entre ces deux variables :

« For all immigrants, the regression results suggest intriguing patterns with the quality of source country school outcomes having a relatively strong impact of the return to education in Canada, and through its' annual earnings » (Sweetman, 2004 : 21).

Ces résultats montrent une augmentation des retombées sur le revenu pour chaque année d'étude:

« (...) as years of schooling increase, the earnings of individuals from that highest school quality source country increase more quickly than those for someone from country with a lower quality school system. Each year of schooling is worth more in the labour market for those from the higher quality system than for those from a lower quality system » (Sweetman, 2004 : 22).

L'un des constats de Sweetman (2004 : 35) est que la qualité des diplômes semble affecter davantage les immigrants qui ont des niveaux élevés d'éducation. Par exemple, les hommes et les femmes qui ont un baccalauréat ont une différence de salaire de 15% selon que leur pays est au 25^{ième} ou au 75^{ième} percentile. L'écart est de 10% lorsque l'on compare ceux qui ont 16 années de scolarité. Pourtant, selon cet auteur (Sweetman 2004), les groupes d'immigrants, tels que les bacheliers, sont pris de façon homogène par certains chercheurs. Ces chercheurs devraient se pencher sur la qualité de leur système éducatif qui peut expliquer les écarts :

« For example, looking at the set of individuals with exactly a bachelor's degree, commonly considered to be homogeneous, males from the source country with highest quality of education earn, on average and controlling for others factors, just over 30% more than those from the country with the lowest test scores. For females the difference is about 25% » (Sweetman, 2004 :35).

Validité des tests internationaux standardisés

Plusieurs auteurs critiquent fortement ces tests internationaux standardisés (Roegiers, 2012; De Ketele : 2010 et 2009). Certains aspects se dégagent des écrits, à savoir si : 1- ces tests internationaux standardisés sont réellement valides et crédibles et 2- si ils peuvent effectivement être pertinents pour expliquer la situation en emploi des immigrants des minorités visibles.

Premièrement, certains constatent que ces tests peuvent favoriser les candidats appartenant aux membres du groupe ayant produit ces tests (Voir annexe 1, modèle 1). Ainsi, des biais culturels sont présents puisqu'ils reflètent les valeurs, croyances et connaissances de la culture des créateurs de ces tests. Si l'on examine les épreuves les plus représentatives telle que PISA, on constate qu'ils sont le fruit d'un consortium indépendant, essentiellement anglo-saxon d'origine australienne, et grandement soutenu par l'OCDE (De Ketele, 2010 : 40).

De plus, et de manière générale, selon Roegiers (2012) ces tests internationaux standardisés de « ranking » valorisent la compétition en éducation et renforcent :

« [...] l'idée selon laquelle le monde de l'éducation et de la formation est avant tout un monde de sélection et de compétition, ce qui va à l'encontre des efforts de certains responsables de système éducatifs qui voudraient par ailleurs introduire la coopération et la qualité de vie dans l'école. » (Roegiers, 2012 : 5).

Deuxièmement l'accent est uniquement mis sur les résultats de l'éducation au détriment du processus (Roegiers, 2012 : 6). À ce sujet, De Ketele (2010 :41) fait remarquer que ce qui est évalué dans la plupart de ces tests, ce sont les savoirs à restituer telle que la connaissance de formule ou de règle, ainsi que :

« [...] les savoir-faire ou les applications de type scolaire (comme calculer l'aire d'une figure géométrique dont on donne les dimensions) et les savoir-faire ou applications habillées (par exemple, calculer l'aire d'un champ qu'un propriétaire désire louer et dont on a le dessin et les dimensions requises) [...] Les experts essaient alors de décomposer des tâches complexes en leurs composants unidimensionnels, mais le « tout n'est pas la somme des parties. » (De Ketele, 2010 : 41).

Sur ce point, Roegiers (2012 : 7) indique que ces épreuves sont par nature composées d'items de type fermé empêchant l'introduction d'outillage en profondeur qui inclurait par exemple : l'analyse en situation, la prise de recul, le regard critique, l'argumentation (Roegiers, 2010).

Troisièmement, des chercheurs observent des omissions importantes de certaines compétences qui pourraient favoriser les immigrants des minorités visibles. Par exemple, si l'on s'intéresse à l'oralité, on s'aperçoit que cette compétence est davantage importante dans certains endroits où il y a plusieurs individus des minorités visibles (ex : Afrique). Ainsi, les tests internationaux standardisés sont présentés sous forme papier-crayon et non orale (De Ketele, 2010 : 41; Roberson et Block, 2001).

D'autre part, le contenu évalué dans les tests internationaux standardisés met l'accent pour la quasi-totalité sur des matières telles que : 1- la compréhension écrite (ex : IALS); 2- les mathématiques et 3- les sciences (ex : TIMSS, PISA). Ces tests ne sont pas conçus pour évaluer une production orale des élèves (Roegiers, 2012 :7). Selon Roegiers (2012):

« (...) l'hégémonie de l'écrit présente une conséquence non négligeable : de par l'impossibilité d'évaluer l'oral, elles confèrent *de facto* un statut de seconde zone à celui-ci. Bien sûr, les instances qui conçoivent ces épreuves n'évacuent pas l'oral parce qu'il serait moins important [...] Mais le problème réside dans ce qu'elles suggèrent aux utilisateurs : en se présentant comme la référence principale, elles induisent de manière indirecte l'idée selon laquelle les matières évaluées dans ces épreuves sont les matières importantes, et donc que les autres le seraient moins, [...] certains pays posent progressivement un choix d'opportunité : ils mettent l'accent sur les matières qui figurent dans ces épreuves internationales. Ils sont dès lors amenés à délaisser l'oral, qui pourtant constitue une dimension essentielle de l'apprentissage [...] » (Roegiers, 2012 : 7).

Selon Roegiers (2012) ce sont les ressources qui sont évaluées dans ces tests et non les compétences, ce qui fait en sorte que : « il y a une rupture entre l'intention d'évaluation et l'objet réellement évalué. » (Roegiers, 2012 : 7).

Au final, De Ketele, (2010 : 44) résume l'idée que ces tests mettent l'accent sur : 1- le développement du mesurable au détriment du complexe; 2- des « ressources » au détriment des « compétences », 3- du quantitatif au détriment du qualitatif.

La pertinence de ces tests pour expliquer la situation sur le marché du travail des immigrants des minorités visibles au Canada est aussi questionnée. Tout d'abord, et tel que mentionné par Sweetman (2004 : 16) lui-même, il y aurait des biais via l'effet du recrutement de la grille de sélection du Canada :

« They are also issues regarding how well the source country average test scores represent those who immigrate to Canada. If immigrants are a heavily selected group, then they may be from the upper tail of each source country's distribution » (2006 :12).

Ainsi:

« This index does not measure the test score, or related ability, of any individual, but is an average reflecting each country's educational system's outcomes ». (Sweetman, 2004: 33).

De plus, et comme le fait remarquer Roberson et Block (2001), il y a une non concordance entre les résultats de ces tests internationaux standardisés et leur situation en emploi. Par exemple, les plus récents résultats des tests de TIMSS & PIRLS (2011) indiquent que les élèves les plus performants viennent de : 1- la République de Corée; 2- Singapour; 3- Hong Kong RAS de Chine.; 4- Japon et 5- Taipei chinois. Certains chercheurs, dont les travaux de Reitz (2001), considèrent par conséquent que plusieurs pays d'Asie ont fait des avancées considérables dans les dernières années, et à certains endroits, les standards professionnels sont très élevés et même comparables à ceux du Canada (Reitz, 2001, cité dans Esses et *al.* 2006). À ce sujet, le directeur

du « *World Education Services* », un organisme sans but lucratif canadien qui offre des services d'évaluation de crédits (cité dans Esses et al. 2006), mentionne :

The fact is that over 75 % of foreign credentials in engineering, health care and IT fields we evaluated in the past year are equivalent to or exceed Canadian standards (Owen, 2002, tel que cité dans *Human Resource Management*, 2002, cité dans Esses et al. 2006).

Pourtant, lorsque nous observons les immigrants asiatiques sur le marché du travail canadien par exemple, on observe qu'ils ne sont pas ceux qui obtiennent les salaires les plus élevés et qui ont une très forte représentation dans les hautes sphères hiérarchiques des organisations.

Littératie

Selon l'OCDE (2000) la littératie est définie ainsi : « l'aptitude à comprendre et à utiliser l'information écrite dans la vie courante, à la maison, au travail et dans la collectivité en vue d'atteindre des buts personnels et d'étendre ses connaissances et ses capacités ». Grondin (2005) indique que les compétences linguistiques sont en fait l'une des principales composantes du capital humain de tout individu. L'OCDE (2007) indique que la connaissance de la langue nationale est un facteur de littératie à prendre en considération lorsque nous nous intéressons à l'intégration des immigrants dans le pays d'accueil. Les habiletés à s'exprimer, dans la ou les langues officielles du pays peuvent, par conséquent, avoir un impact majeur dans l'insertion en emploi des immigrants. La déqualification des immigrants, sans égard toutefois à leur origine ethnique, pourrait s'expliquer par le niveau de littératie moindre des immigrants (Chicha, 2009 :63; Chicha et Deraedt, 2009 : 35; OCDE, 2007).

Les résultats de Grondin (2005) indiquent tout d'abord que l'un des deux obstacles les plus importants cités par les immigrants installés depuis quatre ans au Canada est la barrière

linguistique. De plus, il constate que les immigrants venus au Québec mentionnent que l'apprentissage de l'anglais est aussi important que celui du français. Mongeau et Pinsonneault (2007) abondent dans ce sens et mentionnent que le faible taux de bilinguisme peut aussi être un facteur important à considérer, compte tenu du fait que les personnes bilingues ont généralement un taux d'activité et d'emploi plus élevé. Selon ces auteurs, les faibles compétences linguistiques, et par conséquent de littératie, expliquent en partie les difficultés d'insertion en emploi.

Mais qu'en est-il lorsque l'on se penche sur le niveau de littératie et le niveau de déqualification des immigrantes hautement scolarisées? Dans la grande région de Montréal, Chicha (2009 : 64) constate qu'un lien entre les connaissances linguistiques en français des immigrantes et le degré de déqualification engendre des résultats mitigés, voire même à l'opposé de ce qui devrait être anticipé. Les résultats de son étude montrent que 29% des immigrantes qui n'ont pas subi de déqualification avaient à leur arrivée au pays d'accueil, des connaissances moyennes ou excellentes en français comparativement à 52% chez les immigrantes « Moyennement déqualifiées » ou 55% chez les « Fortement déqualifiées ». De plus, les résultats indiquent que les immigrantes qui ont des connaissances moyennes ou excellentes en français lors de l'entrevue sont représentées autant chez les « Sans déqualification » (100%) que chez les « Fortement déqualifiées » (95%). Au niveau des connaissances de l'anglais, les résultats de cette recherche indiquent toutefois un lien avec le degré de déqualification puisque 64% des immigrantes ayant une forte déqualification ont une connaissance de l'anglais faible ou inexistante comparativement à 50% des immigrantes n'ayant aucune déqualification (Chicha, 2009 : 65).

2.1.2 Théorie de la discrimination statistique

La théorie de la « discrimination statistique » en emploi a été présentée par Edmund Phelps (1972). Cette théorie prétend que la déqualification résulte du fait que les acteurs patronaux n'ont pas accès aux informations de productivité des différents individus qui postulent au sein de leurs organisations. Rüegger (2007 :1) résume en 4 points ce modèle théorique:

- « La notion de « discrimination statistique » fait référence aux comportements motivés par le constat qu'une caractéristique x facilement identifiable des individus composant un groupe donné est positivement, mais imparfaitement, corrélée avec une caractéristique y difficilement identifiable et considérée comme dommageable à la réalisation d'une finalité sociale ou personnelle légitime. » (Par exemple, x pourrait représenter l'origine ethnique et y , le taux d'absentéisme.)
- « La discrimination statistique se produit lorsque l'information nécessaire à une prise de décision fondée sur la caractéristique y n'est pas disponible, ou que les coûts liés à son obtention dépassent les coûts et les risques associés à une prise de décision fondée sur l'information incomplète à laquelle la caractéristique x donne accès. »
- « L'agent discriminateur préférerait différencier les individus sur la base de la caractéristique y qui l'intéresse réellement. »
- « Toutefois en raison des difficultés d'identification de y , il utilise la caractéristique de x comme un indice se suppléant à l'objet distant inconnaissable ou difficile d'accès, même si cela conduit à traiter, injustement dans certains cas, tous les individus présentant la caractéristique x comme s'ils possédaient la caractéristique y . »

En d'autres termes, selon Rüegger (2007), l'idée principale de cette théorie réside dans le fait que les employeurs effectuent une prédiction de productivité des candidats qui postulent pour un emploi dans un contexte d'informations limitées. Les coûts d'élaboration des instruments de prédiction de productivité de chaque candidat sont à la fois élevés et limités. Dans ce contexte, les employeurs évaluent la productivité des postulants en utilisant les informations qu'ils détiennent sur la base de facteurs tels que : l'âge, le genre, l'origine ethnique, etc. Si les employeurs constatent des taux d'absentéisme élevés chez ces groupes, ils pénaliseront par conséquent les individus ayant ces caractéristiques. Rüegger mentionne également que l'homogénéité de la composition de la main d'œuvre dans plusieurs organisations empêche une évaluation précise des candidats faisant partie des groupes minoritaires. L'évaluation du potentiel productif réel de chacun des candidats ne peut donc pas être effectuée.

L'une des critiques de cette théorie vient par conséquent du constat que l'évaluation des candidats en fonction des statistiques liées à leur groupe d'appartenance peut être biaisée par les différentes croyances, préjugés et **stéréotypes** que les employeurs entretiennent à l'égard des groupes minoritaires (Carlsson et Rooth, 2008). Ainsi, cette théorie veut expliquer que les employeurs, par leur souci d'obtenir des statistiques, tentent d'être objectif et ne se soucient que de leur productivité.

Encadré 4 : Explication du terme: stéréotype

Le terme "**stéréotype**" existerait depuis 1798 en référant à un « coulage de plomb dans une empreinte destiné à la création d'un "cliché" typographique » (Schadron, 2006 :2). Ce ne serait qu'avec Walter Lippmann en 1922 que la notion de stéréotype telle qu'on l'a connaît aujourd'hui aurait été acceptée comme une notion psychologique. Schadron (2006) explique :
Lippmann désigne par là les images que nous nous construisons au sujet des groupes sociaux, des croyances dont il veut souligner la rigidité par le recours à ce terme

d'imprimerie. Selon lui, ces images nous sont indispensables pour faire face à la complexité de notre environnement social; elles nous permettent de simplifier la réalité pour nous y adapter plus facilement. Par ailleurs, ces représentations ne sont pas dépourvus de conséquences négatives. Les comportements discriminatoires tels que le racisme ou le sexisme s'accompagnent en effet de représentations stéréotypées des groupes à l'égard desquels la discrimination s'exerce (pour une revue, voir Croizett et Leyens, 2003 » (Schadron, 2006 :2)

Les théories de nature psycho sociale qui seront présentées plus loin dans cette présentation du cadre théorique permettent, selon nous, une meilleure compréhension du processus de discrimination. De plus, cette théorie de « discrimination statistique » ne traite en aucun moment de la possibilité d'un même individu d'avoir plus d'un groupe d'appartenance tels que : le genre, le statut d'immigrante, l'origine ethnique, etc. Dans ce contexte, l'accès aux données sera encore plus limité, et cette théorie ne nous informe aucunement du comportement de l'employeur dans de telles circonstances.

2.1.3 Déqualification une situation temporaire

Un des points en commun des chercheurs d'inspiration néo-classique vient du fait qu'ils considèrent que la situation de déqualification vécue par les immigrants n'est pas une problématique qui perdurera au fil du temps. Une certaine durée de résidence peut donc être nécessaire pour que l'immigrant, donc son capital humain, trouve sa place sur le nouveau marché du travail. Dans les prochaines section nous présentons 3 explications tenues par ces chercheurs.

Adéquation entre qualification et besoins du marché du travail

Selon une recension des écrits sur cette question, Kamanzi (2012 : 318) rapporte que les immigrants des minorités visibles sont davantage touchés par la déqualification, car il y aurait

une non correspondance entre leur qualification et leur expérience étrangère et les exigences des emplois disponibles sur le marché du travail canadien. À ce sujet, des chercheurs tentent d'établir un lien entre le domaine et le niveau d'études des immigrants membres des minorités. et le phénomène de déqualification plus élevé. Par exemple, Hachimi Alaoui (2006 :119) considère que les immigrants qui réussissent à préserver leur statut professionnel sont majoritairement dans des occupations qui sont «davantage transposables dans la société d'installation». Les emplois qui requièrent des compétences nécessitant un niveau élevé de capital culturel sont désavantagés comparativement aux emplois qui exigent un niveau élevé de capital technique. Par exemple, la profession d'informaticienne demande des compétences plus facilement transposables, ce qui permet une meilleure intégration professionnelle (Hachimi Alaoui : 2006 : 119).

Durée de résidence

Pour certains chercheurs qui se réfèrent à cette approche, le phénomène de déqualification se résorbe avec la durée de résidence au pays d'accueil. Ainsi, et tel que nous l'avons présenté dans notre portrait statistique au tableau 14, le temps passé au pays d'accueil est un facteur à prendre en considération. Toutefois, comme l'indique les résultats de ce tableau 14, l'impact de la durée de résidence au pays d'accueil sur la déqualification semble être plus longue et être moins significative pour les femmes et les minorités visibles. Galarneau et Morissette (2008) font ce constat lorsqu'ils observent les données qui indiquent un accroissement du taux d'immigrants universitaires de longue date au sein de postes nécessitant un faible niveau de scolarité. Selon ces auteurs ceci indique une persistance de déqualification à long terme des immigrants :

« Ces augmentations pour les immigrants de longue date donnent à penser que les difficultés habituellement constatées chez les immigrants récents s'étendent aujourd'hui

aux immigrants de plus longue date. Cela porte à croire également que les difficultés des immigrants récents ne sont pas nécessairement temporaires. » (Galarneau et Morissette 2008 :16)

De plus, l'étude empirique québécoise par Chicha (2009 : 66) remarque l'absence de lien évident entre durée de résidence et déqualification des immigrantes hautement qualifiées. Selon ses résultats, le nombre d'années depuis l'arrivée au Canada est en moyenne de 5,2 pour les « Fortement déqualifiées », de 6,6 pour les « Moyennement déqualifiées » et de 5,7 chez les « Sans déqualification ». La durée de résidence varie donc très peu entre ces 3 degrés de déqualification.

En Suisse, une étude effectuée par Chicha et Deraedt (2009) arrive au même constat. Tout d'abord, la moyenne d'années passées en Suisse et le degré de déqualification varient très peu, à savoir : 11,3 ans en moyenne pour les immigrantes « Sans déqualification » ainsi que pour les « Moyennement déqualifiées », et de 9,5 pour les « Fortement déqualifiées » (Chicha et Deraedt, 2009 : 36). La majorité des immigrantes rencontrées débutent dans des emplois précaires, mais celles dans le groupe des « Fortement déqualifiées » semblent accumuler ce type d'emplois et se retrouvent au final dans un impasse dont elles n'arrivent pas à se dégager (2009 : 38).

L'explication de Chicha (2009 : 66) illustre celle de Galarneau et Morissette (2008) qui indique que la non-utilisation des compétences dès l'arrivée au pays peut ainsi les rendre obsolètes au fil du temps. L'un des exemples présentés est le suivant :

« Les employeurs qui hésitent à embaucher une spécialiste en marketing originaire du Chili ou du Maroc, au moment de son arrivée, seront probablement encore plus réticents

à le faire si, pendant ses cinq premières années au pays, elle a travaillé comme gardienne d'enfants ou opératrice dans un atelier de couture. » (Chicha, 2009 : 66).

Au final, bien que la durée de résidence semble améliorer certaines situations en emploi, elle ne semble pas être le seul facteur à prendre en considération, surtout lorsqu'il s'agit de la déqualification chez les femmes et les individus des minorités visibles.

Conjoncture économique

Dans cette même perspective théorique, certains chercheurs considèrent que la situation en emploi défavorable (accès à l'emploi, écarts salariaux, déqualification, etc.) des immigrants est causée par la conjoncture économique (Gagnon, 2008; Hum et Simpson, 2004; Mc Donald et Worswick, 1997). Par exemple, une étude axée sur les politiques canadiennes conclut que les immigrants sont davantage touchés lors des périodes de récession et de haut taux de chômage (Mc Donald et Worswick, 1997). Ces auteurs indiquent qu'un immigrant arrivant en période de récession a plus de difficulté à se trouver un emploi au cours de sa première année que celui qui arrive en période d'expansion économique. Gagnon (2008 :1), pour sa part, suggère qu'une faible conjoncture économique combinée à une forte présence en emploi de la génération des baby-boomers réduit le nombre d'emplois vacants pour les immigrants récents²⁷, ce qui explique leur plus faible performance.

Ainsi, et comme l'indiquent Grant et Sweetman (2004), le Canada ajustait, avant les années 1990, les flux d'immigrants en fonction de sa capacité d'absorption. Cette approche implique

²⁷ Dans ce contexte, les choix des individus doivent répondre aux besoins futurs du marché du travail (Gagnon 2008)

une augmentation du taux d'immigration en période de plein emploi, et une diminution en période de rareté d'emploi. Selon ces deux auteurs, il est intéressant de se rapporter à la période de récession du début des années 1990, où il y a pourtant eu une augmentation du taux d'immigration : les immigrants qui se sont installés au milieu de cette période de récession ont eu, tel qu'anticipé, de faibles résultats économiques (Grant et Sweetman, 2004).

Certains auteurs notent toutefois que les immigrants ont de mauvaises performances et ce malgré la bonne conjoncture économique. Le Conference Board (Antunes et *al.* 2004), par exemple, mentionne que malgré ce facteur pris en compte, la situation défavorable en emploi des immigrants n'est pas entièrement expliquée. Galarneau et Morissette (2008) corroborent cette observation en soulignant que les conditions sur le marché du travail des dernières années ont été favorables et auraient dû, par conséquent, créer des pressions contraires à ce qui a été observé. Ainsi certains chercheurs semblent surestimer l'effet de la conjoncture économique afin d'expliquer la performance des immigrants (Antunes et *al.*, 2004; Galarneau et Morissette, 2008).

Conclusion

Diverses études tentent donc d'établir des relations causales entre certaines caractéristiques liées : 1- à la valeur du capital humain au contexte du marché du travail; 2- à l'accès limité à l'information; 3- au contexte économique qui prévaut sur le marché du travail du pays d'accueil. Il se dégage de ces études que : 1- les diplômés étrangers n'ont pas tous la même valeur sur le marché du travail du pays d'accueil; 2- la durée de résidence peut amoindrir le taux de déqualification (mais sans toutefois la faire disparaître); 3- que le niveau de compétences

linguistiques, surtout la connaissance de l'anglais, fait varier la capacité de s'insérer sur le marché du travail.

Toutefois, et tel que le souligne Chicha (2009 : 29), le genre est un facteur majeur à prendre en considération, car de l'ensemble des analyses et des données recueillies par les tenants de cette approche considérant cette variable, les femmes semblent toujours plus vulnérables à la déqualification.

De plus, certains auteurs considèrent que la théorie du capital humain mise de l'avant initialement par des économistes (Becker, 1992) est insuffisante pour expliquer la déqualification persistante des immigrantes des minorités visibles (Kamanzi. 2012; Eid, 2012 : 4; Chicha, 2009; Chicha et Deraedt, 2009; Galarneau et Morissette, 2008; Antunes et *al.*, 2004). Selon de nombreux chercheurs, d'autres facteurs doivent être examinés pour permettre d'élucider cette situation défavorable en emploi. Les statistiques présentées dans notre chapitre 1 sur la question montrent que le phénomène de la déqualification est bel et bien durable, et ce, surtout chez les immigrantes des minorités visibles.

De plus, et tel que le résume Chicha (2009), ces recherches qui cadrent dans une approche néo-classique, bien qu'offrant des éléments de réponse pertinents afin d'expliquer la déqualification, mais ne permettent pas de comprendre comment cette déqualification se produit :

« (...) ces études n'expliquent pas comment la déqualification se produit; à la limite, on pourrait même parler du processus de déqualification comme d'un « trou noir ». Dans la plupart des recherches relatives à la rentabilité des diplômes étrangers ou à la non-correspondance entre les diplômes étrangers et les emplois occupés par les personnes immigrées, la durée est abordée sous l'angle d'une comparaison entre deux ou trois points dans le temps; la valeur de certaines variables est alors comparée d'un point à

l'autre avec l'incidence de la déqualification. Il s'agit d'une approche de statistique comparative qui ne nous permet pas de saisir la dynamique de la déqualification, notamment le rôle des divers acteurs concernés ainsi que l'influence de variables institutionnelles. Constaté que la situation des immigrés et des natifs converge ou non au bout de cinq ou dix ans est une information certes utile, mais insuffisante. » (Chicha, 2009 : 29)

Par exemple, les difficultés d'insertion des vagues récentes d'immigrants qui appartiennent majoritairement aux individus des minorités visibles doivent, selon Eid (2012 :4-5) être observées sous différents angles, dont celui du racisme et de la discrimination.

Pour tenter de prendre en considération la multiplicité des facteurs discriminatoires, certains auteurs empruntent une approche dite « institutionnelle ». La prochaine section présente les différentes théories se référant à cette approche.

2.2. L'approche institutionnelle

Cette section présente plusieurs théories qui proviennent d'une approche dite « institutionnelle ». Contrairement à l'approche néo-classique, l'approche institutionnelle considère que diverses rigidités institutionnelles maintiennent les problématiques d'inégalités et de déqualification, et ce, via la discrimination systémique qui empêche certains groupes de s'en sortir (Chicha, 2009; Chicha et Deraedt, 2009; Lee-Gosselin, 2006; Purkayastha, 2004; Chicha-Pontbriand, 1989).

Les théories qui se réfèrent à cette approche permettent de tenir compte des facteurs endogènes du marché du travail. De plus, elles tentent d'expliquer davantage le « processus » de la déqualification et la raison de sa durabilité. Selon Salaff et Greve (2006), par exemple, les

qualités qui conviennent pour être titulaire d'un emploi sont socialement construites. Les immigrants récents, et particulièrement les femmes, malgré leur expérience de travail et leurs qualifications élevées, ne réussissent pas à accéder aux emplois convoités, puisque leur profil ne cadre pas avec les exigences du marché. L'explication est la suivante:

In institutional theory, careers are socially constructed, by which is meant that career milestones are not universally valued because professions are embedded in social structures. The social structure consists of common and repeated patterns of behaviour, norms and expectations which come to appear necessary (Salaff et Greve, 2006: 3).

Ainsi, selon Salaff et Greve (2006), les arguments émis par les tenants de la théorie du capital humain peuvent ainsi être logiquement mal fondés et ne pas concorder avec les données. De plus, les solutions proposées seraient à revoir puisqu'elles ne semblent pas fonctionner.

Les difficultés sous-jacentes à la déqualification se maintiennent selon l'approche institutionnelle, compte tenu de problématiques liées : au processus de reconnaissance des diplômes étrangers (Chicha et Deraedt, 2009; Li, 2000; Pendakur et Pendakur, 1998), à la reconnaissance de l'expérience de travail étrangère (Chicha et Deraedt, 2009; Antunes et *al.*, 2004), aux préjugés et stéréotypes à l'égard des diplômes étrangers (Liu, 2007; Esses et al. 2006). Conséquemment, et contrairement aux théories du capital humain, les solutions proposées dans une telle situation ne doivent pas viser uniquement les individus, mais plutôt le fonctionnement des institutions canadiennes pour faciliter l'accès des immigrants qualifiés au sein de ces institutions.

Certains proposent de combiner plusieurs cadres théoriques pour saisir les enjeux de la déqualification (Kamanzi 2012 : 316; Chicha, 2009; Chicha et Deraedt 2009; Chicha-

Pontbriand, 1989). Cette section présente ainsi les théories qui se réfèrent à l'approche institutionnaliste, c'est-à-dire, les théories : 1- du capital social et des signaux; 2- de la segmentation du marché du travail ; 3- de nature psycho-sociales; 4- du racisme moderne; et 5- systémique.

2.2.1 Théories du capital social et des signaux

Les sociologues tentent d'expliquer les problématiques liées à l'emploi par le capital social moindre et/ou culturel des immigrants membres des minorités visibles. Selon Bourdieu, le capital social peut-être ainsi défini :

« (...) est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un *réseau durable de relations* plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interdépendance; ou, en d'autres termes, à *l'appartenance à un groupe*, comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptibles d'être perçues par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes) mais sont aussi unis par des *liaisons* permanentes et utiles ». (Bourdieu, 1980 : 2)

Selon Putman (2004), nous retrouvons deux types de capital social :

1. le capital social « fermé » réfère aux liens entre les gens qui présentent des similitudes d'origine ethnique, d'âge, de classe sociale, etc.
2. le capital social « ouvert » concerne les liens transversaux par rapport aux diverses directions de clivages sociaux.

Les relations qui s'établissent sont en fonction des relations objectives dans l'espace physique, économique et social (Bourdieu, 1980). Le capital social se traduit ainsi :

« Le volume du capital social que possède un agent particulier dépend donc de l'étendue du réseau des liaisons qu'il peut effectivement mobiliser et du volume du capital (économique, culturel ou symbolique) possédé en propre par chacun de ceux auxquels il est lié ». (Bourdieu, 1980 : 2)

Nouvellement arrivé au pays et par conséquent ayant un réseau au sein de la société d'accueil moindre, le capital social des immigrants est reconnu comme étant moindre. Il est présenté alors comme étant un facteur explicatif, du moins en partie, des difficultés des individus de ce groupe à trouver certaines informations nécessaires pour dénicher un emploi dans leur domaine et à la hauteur de leur niveau de scolarité.

Renaud, Piché et Godin (2003) résument la théorie du capital sociale ainsi :

« La deuxième hypothèse veut qu'avec le temps, les groupes d'immigrants se familiarisent avec les us et coutumes du marché du travail, forment leur réseau ethnique et, le cas échéant, construisent leur « enclave ». La constitution de réseaux est donc au centre de cette hypothèse. Peu à peu, les groupes d'immigrants s'inscrivent dans un processus de socialisation au marché du travail, c'est-à-dire qu'ils font l'apprentissage de la culture propre au marché du travail et de ses modalités locales ». (Renaud, Piché et Godin, 2003 :179)

Selon ces auteurs, cette hypothèse rejoint la théorie de « job matching » des économistes (Renaud, Piché et Godin, 2003) qui rejoint la théorie des signaux. Ce sont par des « signaux » transmis sur le marché du travail que les employeurs réussissent à trouver leurs employés et vice-versa. Toutefois, les immigrants n'ont pas, voire très peu d'informations sur les entreprises et les emplois potentiellement intéressants.

De plus, certains employeurs privilégieraient souvent les références venant des réseaux des employés déjà à l'emploi de l'entreprise. Le bouche à oreille semble ainsi l'outil de choix qui supplante souvent les autres outils de recrutement (journaux ou centres d'emplois). Les réseaux des individus sont donc essentiels pour dénicher certains postes, puisqu'ils permettent la circulation d'informations qui sont inaccessibles autrement. Cette hypothèse inclut l'idée

d'enclave ethnique. Renaud, Piché et Godin (2003 :179), considèrent que certains immigrants qui se butent à diverses embûches, telles les embûches discriminatoires, pourraient décider de créer leur propre emploi ou entreprise via une structure d' « auto-organisation » au sein de leur réseau, en fonction de leur origine nationale.

2.2.2 Théorie de la segmentation du marché du travail

L'approche néo-classique prétend qu'il n'y a qu'un seul marché du travail au sein duquel l'offre et la demande de travail s'équilibre en fonction des prix comme les salaires (Chicha-Pontbriand 1989: 51). L'ensemble des acteurs étant rationnels, les objectifs de chacun devraient par conséquent viser la maximisation de profit, de salaire et ou du niveau de consommation (Chicha-Pontbriand 1989 : 51).

Toutefois, certains chercheurs constatent l'existence de plusieurs marchés du travail isolés les uns des autres. La théorie de la segmentation du marché du travail soutient que celui-ci est par conséquent divisé en deux secteurs distincts à savoir : le marché primaire et le marché secondaire (Doeringer et Piore 1971). Les employeurs du marché primaire investissant dans le capital humain de leurs employés, désirent établir une relation stable avec eux et offrent par conséquent des salaires et des avantages sociaux avantageux. De plus, les emplois du marché primaire offrent de bonnes possibilités de promotion et de formation à l'intérieur même de l'organisation. Les emplois du marché secondaire n'offrent pas, voire très peu, de sécurité d'emploi, de mobilité professionnelle ou de formation. De plus, les salaires et les avantages sociaux sont faibles et les conditions de travail sont souvent difficiles.

Une étude très récente de Zhu et Helly (2014) illustre très bien, selon nous, cette théorie de la segmentation du marché du travail. Les résultats de cette étude suggèrent que les conditions moins favorables des immigrants originaires des régions en développement (entre 1996 et 2006) sont :

« [...] plus récemment arrivés sur le marché du travail, ils ne se voient octroyer que des postes subalternes, moins bien rémunérés pendant les périodes de forte expansion économique, et qu'ils font face pendant les périodes de récession à une instabilité d'emploi et de revenu plus importants que les natifs et les immigrants en provenance des pays développés de plus longue date sur le marché du travail » (2014 : 21).

Selon ces chercheurs, l'estimation des équations de revenu conduit à deux principales conclusions :

« D'une part, le rendement de l'éducation est plus faible pour les immigrants originaires des pays en développement que pour les natifs et les immigrants en provenance des pays développés; d'autre part, le rendement de l'éducation a significativement diminué pour les immigrants originaires des pays en développement entre 1996 et 2006. Ces immigrants souffrent ainsi d'un déclassement de leur éducation » (2014 : 22).

Cette théorie remet en question l'idée d'un marché unique qui s'autorégule. Elle considère l'existence probable d'une cloison qui peut exister entre le secteur des « bons » emplois et celui des « mauvais » emplois. Cette théorie, et la présence de cloison permettent de mieux comprendre pourquoi le phénomène de déqualification peut devenir un phénomène qui persistera à long terme. Toutefois, cette théorie n'explique pas quel est le processus qui fait en sorte que les femmes et les individus des minorités visibles sont dirigés vers le secteur secondaire (Chicha, 1989 : 56), et donc pourquoi ces deux groupes d'individus n'accèdent pas aux emplois du secteur primaire (Kamanzi, 2012 : 319).

2.2.3 Théories de nature psycho-sociale

Similarité attraction et catégorisation sociale

La recension des écrits de Roberson et Block (2001) présente de nombreux facteurs « externes » pour expliquer la performance moindre des individus des minorités visibles sur le marché du travail (Voir annexe 1, modèle 2). Par ces théories empruntées de la psychologie sociale, nous croyons qu'il est possible d'expliquer comment et pourquoi les différents acteurs du marché du travail présentés dans l'approche systémique (patronale, institutionnelle, familiale) en viennent à discriminer. Dans cette section, nous présentons trois de ces théories, c'est-à-dire : la théorie de la similarité-attraction, la théorie de la catégorisation sociale et celle de la qualité d'échanges (c'est-à-dire du « Leader-Member Exchange » ou LMX).

La théorie de la similarité-attraction considère que les individus sont davantage attirés par les personnes qui leur ressemblent (Byrnes, 1971) et soutient par conséquent l'adage « qui se ressemble, s'assemble ». Les facteurs de similarités peuvent varier selon certaines caractéristiques démographiques telles que l'âge, l'origine ethnique, le sexe, le statut socioéconomique. (Roberson et Block, 2001). Les personnes ont tendance, dans une situation de libre choix, à sélectionner les individus qui leur sont similaires car elles anticipent des interactions plus faciles. La fréquence et la facilité de communication sont ainsi positivement liées aux similarités sociodémographiques (Fiske, 2002).

La deuxième théorie présentée est celle de la catégorisation sociale qui réfère à la similarité-attraction et stipule que deux groupes distincts peuvent facilement se former:

- l'*endogroupe* réfère à « notre groupe d'appartenance ». Ce groupe est composé d'individus qui sont similaires à « nous » en termes de caractéristiques susmentionnées telles que : l'âge, le genre, l'origine ethnique, la langue.
- l'*exogroupe* réfère « aux groupes externes à notre groupe d'appartenance ». Ce groupe est composé d'individus n'ayant pas les mêmes caractéristiques que celles de « notre » groupe d'appartenance, ce qui fait en sorte que l'*endogroupe* fait référence à l'*exogroupe* en parlant d'« eux ».

La catégorisation sociale est perçue comme un instrument cognitif qui segmente, classifie et met en ordre l'environnement social (Tajfel et Turner, 1979; Allport 1979). Ces catégorisations ne systématisent pas simplement le monde social, mais fournissent aussi un système d'orientation qui sert de cadre de référence basé sur le « nous ». Les groupes sociaux permettent ainsi à leurs membres au sein de la société de s'identifier en termes de « nous » versus « eux ».

Selon Tajfel et Turner (1979) et Allport (1979) le but de la différenciation est de maintenir et d'atteindre une supériorité vis-à-vis l'*exogroupe*. Un tel acte est essentiellement compétitif et exige une comparaison/différenciation des valeurs communes de l'*endogroupe* (Tajfel et Turner, 1979). Lorsque le niveau de récompenses est plus significatif, le favoritisme de l'*endogroupe* s'accroît au détriment de l'*exogroupe*.

La théorie de la catégorisation sociale permet, par exemple, d'expliquer que les évaluateurs ont des biais favorables à l'égard des évalués qui appartiennent à l'*endogroupe* et des biais

défavorables envers ceux appartenant à l'*exogroupe* (Tajfel et Turner, 1979). Selon Fiske, le concept « biais » se définit ainsi:

All constitute bias, reacting to a person on the basis of perceived membership in a single human category, ignoring other category memberships and other personal attributes. Bias is thus a narrow, potentially erroneous reaction, compared with individuated impressions formed from personal details. (Fiske, 2002)

Selon Fiske (2002), ces biais peuvent être de deux natures :

1. des biais modérés, c'est-à-dire inconscients et subtils, qui sont relativement automatiques, indirects, ambigus et ambivalents. Selon cette auteure, ces biais touchent la plupart des individus. La présence de ces biais entraîne du favoritisme vis-à-vis les membres appartenant à l'*endogroupe*.
2. des biais extrêmes flagrants et criants qui sont davantage conscients, directs et non ambigus. Ces individus perçoivent les individus de l'*exogroupe* comme étant une menace pour les individus appartenant à l'*endogroupe*. Selon cette auteure, ces biais touchent une minorité de la population, soit environ 10 %. Les individus possédant ces biais peuvent avoir divers comportements tels que le refus d'avoir un patron appartenant à l'*exogroupe*.

Comment ces biais peuvent-ils en venir à affecter directement les évaluations à l'endroit des individus appartenant à l'*exogroupe*? Les individus qui catégorisent les personnes selon leur appartenance à un *endogroupe* ou à un *exogroupe* cherchent continuellement les indices confirmant leurs perceptions et ne tiennent pas compte des indices les infirmant (Roberson et Block, 2001; Channouf, 2010 : 84). Le livre de Channouf portant sur *Les freins invisibles à l'égalité des chances* explique ce constat :

« Hamilton a également montré que lorsque les comportements contredisent les stéréotypes, cela ne les invalidait pas. Les recherches sur « le cas exceptionnel » montre que l'information qui contredit nos stéréotypes ne nous conduit pas à modifier nos stéréotypes car ces individus qui contredisent nos stéréotypes et donc nos fortes attentes sont considérées comme des cas exceptionnels, des individus « pas comme les autres », une telle considération nous permet de sauver ainsi nos croyances collectives si solides et si rassurantes. » (2010 : 84)

De plus, deux modes de stéréotypes peuvent influencer le jugement : soit celui de l'assimilation ou du contraste (Biernat et Kobrynowicz, 1997; Channouf, 2010). Channouf (2010) explique le biais « assimilation-contraste » ainsi :

« C'est un processus perceptif automatique qui se produit à l'insu de la conscience, à l'instar des illusions perceptives. Nos structures mentales exagèrent très fortement les ressemblances à l'intérieur d'une catégorie, qu'elle soit physique ou sociale, et exagèrent parallèlement les différences qui existent entre les membres ou les éléments de deux catégories différentes ». (2010 : 74)

Les conséquences de ce mécanisme cognitif biaisé par des stéréotypes et des préjugés peuvent être illustrées par l'exemple de Roberson et Block (2001):

- Lorsque les individus faisant partie de l'*endogroupe* ont de bonnes performances, l'évaluateur explique celles-ci par ses habiletés et compétences.
- Lorsque les individus faisant partie de l'*exogroupe* ont de bonnes performances, l'évaluateur explique celles-ci par la chance.
- À l'inverse, lorsque les individus faisant partie de l'*endogroupe* ont de faibles performances, l'évaluateur explique celles-ci par un manque de chance.
- Lorsque les individus faisant partie de l'*exogroupe* ont de faibles performances, l'évaluateur explique celles-ci par un manque d'habiletés et de compétences.

Les stéréotypes qu'entretiennent certains individus à l'égard de divers groupes (femme, immigrante, origine ethnique) peuvent ainsi jouer un rôle important lors de la catégorisation sociale et par conséquent lors de leurs évaluations (scolaire, entrevue de sélection, évaluation de rendement en emploi, etc.).

Leader member exchange (LMX)

En 1975, Dansereau, Graen et Haga sont les précurseurs de la théorie de la qualité d'échanges entre un supérieur et un subordonné (« Leader Member Exchange » ou LMX) (Bolino et Turnley, 2009). Ces chercheurs constatent que les gestionnaires, sous l'influence de la similarité-attraction (genre et origine ethnique) et de la catégorisation sociale, tendent à développer différentes interactions avec leurs subordonnés. Ainsi selon cette théorie, les subordonnés de l'*endogroupe* auront de meilleures interactions avec leur supérieur et ils bénéficieront de certains « privilèges » leur permettant de gravir les échelons. Voici une liste non exhaustive de ces « privilèges »:

- ✓ de meilleures opportunités de développement de carrière et une délégation plus importante de responsabilités (Liden et Maslyn, 1998) qui permettent d'obtenir des dossiers enrichissants permettant de faire la démonstration de leurs compétences, d'augmenter leurs habiletés, leurs connaissances, leur autonomie et leur motivation;
- ✓ une meilleure communication avec leur supérieur en termes de qualité d'échanges et de fréquences;
- ✓ l'accès au mentorat qui peut offrir des ressources humaines ou instrumentales intéressantes;
- ✓ l'absence de sentiment d'injustice.

À l’opposé, les individus ayant une faible qualité d’échanges avec leur supérieur (faible LMX) risquent d’obtenir uniquement le minimum relationnel défini par leur contrat d’emploi (Bolino et Turnley, 2009). Une relation préférentielle vis-à-vis des membres de l’*endogroupe* peut engendrer : 1- une perception d’injustice de la part des membres de l’*exogroupe*, 2- qui pourra engendrer une baisse de motivation; 3- suivie d’une qualité et une quantité moindre de travail et 4- au final nuire à la performance en emploi (Voir annexe 1, modèle 2). Cette théorie est donc pertinente dans cette section sur la « Discrimination en emploi » puisqu’elle permet d’expliquer comment le développement de carrière des *exogroupes* peut, sans égard à leur potentiel, être biaisé et/ou retardé comparativement à celui de l’*endogroupe*.

Finalement, notons que certains chercheurs ont « emprunté » cette théorie du LMX afin de l’appliquer dans d’autres types de relations que celle entre un « supérieur » et un « subordonné » (ex : Bowler, 2001).

Internalisation des messages discriminatoires

L’un des quatre modèles présenté par Roberson et Block (2001. Voir annexe 1, modèle 3) indique que les individus des groupes cibles peuvent être pénalisés par la présence de stéréotypes à leur endroit, compte tenu qu’ils peuvent, lorsqu’ils sont par exemples répétés, être internalisés par ces-derniers, et en venir ainsi à se comporter tel que le prétend le stéréotype associé à son groupe d’appartenance.

Menace du stéréotype

L'un des risques associés à la présence d'un stéréotype peut être, selon la recension de Roberson et Block (2001. Voir annexe 1, modèle 3), lié au fait que l'individu lors d'une évaluation quelconque prenne conscience de ce stéréotype. Si l'individu ciblé est conscient d'un stéréotype lié à son groupe d'appartenance, l'individu sera distrait par cette présence. De cette distraction, il ne pourra se concentrer sur sa tâche. Et de ce manque de concentration, sa performance en souffrira.

2.2.4 Théorie du racisme « moderne »

Le racisme est un concept qui s'est modifié au fil du temps (Roberson et Block, 2001; Wieviorka, 1998). Par exemple, autrefois, le racisme communément appelé « *old fashion* », interdisait formellement l'accès des personnes noires à certaines sphères publiques (tels que: les écoles, les abreuvoirs, les autobus), et il se transforme vers un racisme dit plus « moderne »²⁸ qui se cache derrière des propos que leurs auteurs prétendent être de nature rationnelle (Bonilla-Silva, 2006).

Les manifestations dites racistes sont à l'heure actuelle toujours présentes, mais sous différentes formes (Van Laer et Janson, 2011; Bonilla-Silva, 2006; Tadlaoui, 2003; Royster, 2003; Roberson et Block, 2001). Ces propos "rationnels" sont de plus voilés et/ou cachés, moins explicites, plus difficilement identifiables (Bonilla-Silva, 2006; Agocs, 2004; Royster, 2003; Roberson et Block, 2001) et par conséquent plus difficiles à dénoncer (Tadlaoui, 2003). Van Laer et Janssens (2011), ajoute à cela que la plupart du temps ces propos sont : 1- souvent non

²⁸ Les individus considérés comme étant des « racistes modernes » se cacheront derrière certains propos rationnels pour confirmer leurs perceptions erronées sur la situation (Tadlaoui, 2003).

intentionnels; 2- basés sur un processus de pouvoir, de normalisation du « nous » versus « eux » qui est prétendument naturelle; 3- liés à la structure sociétale et aux discours.

Dans les sections suivantes nous présenterons deux typologies de «propos à caractère raciste» soit celle de Bonilla Silva (2006) et celle de Van Laer et Janssens (2011).

Typologie de Bonilla Silva (2006)

Mentionnons que Bonilla-Silva (2006) croit que le raciste subtil (ou moderne), peut être facilement identifié lorsqu'il dit : « Je ne suis pas raciste mais... ». Dans cette unité lexicale l'individu justifiera, après le mais, des propos de nature raciste. Ce constat soutient l'idée que le gros du problème actuel vient du fait que les individus « racistes modernes » ne se considèrent pas racistes (Bonilla-Silva, 2006). Pour certains auteurs dont Bonilla Silva (2006), le racisme moderne se définit maintenant par une idéologie raciale nommée « *color blind racism* » :

A new powerfull ideology has emerged to defend the contemporary racial order: the ideology of color-blind racism is a curious racial ideology. Although it engages, as all ideologies do, in "blaming the victim", it does so in a very indirect, "now you see it, now you don't" style that matches the character of the new racism (Bonilla-Silva 2006: 25).

Selon Bonilla-Silva (2006), la composante centrale de toute idéologie raciste se trouve dans sa structure ou dans les différentes manières d'interpréter l'information. Ainsi, les propos raciaux peuvent être fondés, mais ne pas bien représenter la situation réelle. Par exemple:

... it is true that people of color in United States are much better off today than at any other time in history. However, it is also true- facts hidden by color-blind racism- that because people of color still experience systemic discrimination and remain appreciably behind whites in many important areas of life, their chances of catching up with whites are very slim. (Bonilla-Silva, 2006 : 26)

Quatre stratégies sont utilisées par les racistes « modernes » pour justifier/rationaliser la situation actuelle d'inégalités des minorités visibles (Bonilla-Silva, 2006) :

Tout d'abord, le raciste optant pour la stratégie du « libéralisme abstrait », pour rationaliser ses propos, mettra l'accent sur le fait que l'individu, quelle que soit sa couleur, a les mêmes chances de réussite dans un environnement en « libre compétition ». Ces racistes modernes s'opposeront par conséquent farouchement à la mise en place de politiques d'action positive puisqu'elles constituent, selon leurs propos, un traitement préférentiel pour certains groupes au détriment de la liberté de d'autres. Ces racistes modernes oublient en fait de prendre en considération les situations et les conséquences de la discrimination passée qui, par exemple, démontrent que les individus issus des minorités visibles ont historiquement été sévèrement sous-représentés dans la plupart des bons emplois, des écoles et universités. De plus, ils omettent de considérer la présence de la discrimination systémique actuelle.

Deuxièmement, d'autres utiliseront la stratégie dite de « naturalisation ». Pour rationaliser leurs propos racistes, ces derniers soutiendront que la persistance de la ségrégation raciale est naturelle. Par exemple, la présence de ségrégation résidentielle, professionnelle ou scolaire est, selon eux, la résultante d'attractions naturelles. Les personnes du groupe majoritaire, pour expliquer leur tendance à se regrouper entre eux, mentionneront que ce même comportement se retrouve aussi chez les individus issus des minorités visibles²⁹.

²⁹ (...) *preferences for primary associations with members of one's race are rationalized as nonracial because "they (racial minorities) do it too* (Bonilla-Silva, 2006: 28)

Troisièmement, nous retrouvons la stratégie dite « culturelle ». Ici, la situation d'inégalité entre les différents groupes était anciennement expliquée par des facteurs biologiques tandis qu'aujourd'hui, elle est expliquée par des traits dits culturels. Par exemple, l'un des facteurs explicatifs des inégalités à l'endroit des Mexicains provient du fait qu'ils n'accorderaient pas assez d'importance à l'éducation. De même, la situation des Noirs s'explique par le fait qu'ils auraient trop d'enfants. Selon ces racistes modernes, leur situation d'inégalité provient de différences au niveau des valeurs de moralité, d'éthique, d'effort du travail, etc.

Finalement, nous pouvons retrouver des racistes qui utiliseront comme stratégie la « minimisation du racisme ». Les individus qui empruntent cette stratégie suggèrent que la discrimination n'est plus le facteur central qui affecte les chances des minorités visibles. Selon eux, les individus des minorités visibles sont « hypersensibles », « utilisent la carte de la race comme excuse » ou « jouent la carte impopulaire de la race » (Bonilla-Silva, 2006). Par exemple, les minorités visibles n'ont pas de raison de se plaindre puisque « c'est mieux actuellement que dans le passé » et qu'« il y a plein de jobs disponibles sur le marché ».

Typologie de Van Laer et Janssens (2011)

Van Laer et Janssens (2011) se concentrent sur des questions, commentaires, attitudes et comportements, qui indiquent aux membres de l'*exogroupe* qu'ils sont différents des membres de l'*endogroupe*. Cette typologie (voir annexe 4) regroupe 4 types de commentaires qui peuvent indiquer une présence de racisme subtil.

Tout d'abord, des propos qui réfèrent au « processus de normalisation ». Ces propos tentent d'exposer les différences de la personne ciblée et de la juger par l'exposition de ses disparités. L'exposition de ses différences peut ainsi démontrer à l'individu qu'il est jugé. Ces propos deviennent des objets de qualification, de classification et de punition. Les personnes se sentent contraintes à parler de leur culture ou de leur affiliation-identité, par exemple religieuse, ce qui peut être l'un des éléments facilement détectables. Les individus ciblés par ces propos sentent que l'importance de ces différences attirent davantage d'attention qu'anticipé et qu'il y a une redondance dans les éléments de leur identité qui sont soulevés. Une certaine ambiguïté peut être soulevée lors de ces échanges, puisque la question peut paraître bien intentionnée et présenter un intérêt honnête à l'endroit de la diversité. Toutefois, pour la personne ciblée, ces questions, maintes fois répétées, peuvent devenir frustrantes, surtout lorsqu'elles forcent la personne à exposer ses différences. Le comportement exposé différencie cette personne de la norme sociétale et la place ainsi dans le groupe des étrangers (eux). Ainsi, par ces questions qui les classifient, les individus peuvent avoir tendance à vouloir justifier leurs comportements « déviants ».

Le deuxième type réfère au processus de « légitimisation de l'individu » où l'individu ciblé est complimenté mais qui, en contrepartie, voit son groupe d'appartenance marginalisé. L'individu ciblé se voit donner un statut élevé par ses collègues de travail en lui accordant des traits exceptionnels. Cette attribution situe le groupe de l'individu concerné, explicitement ou implicitement, dans une comparaison de pouvoir à l'endroit de ce groupe, par reproduction ou par renforcement. Dans ce contexte, l'individu reçoit un compliment qui est basé sur des stéréotypes traditionnels injustifiés. L'ambiguïté subsiste, car l'individu se voit référé à une

exception positive alors que les stéréotypes à l'endroit de son groupe d'appartenance sont renforcés. Le résultat engendré est une expérience négative pour la personne ciblée puisqu'elle constate qu'elle est, bien qu'implicitement, confrontée à un discours sociétal négatif à l'égard des personnes venant de l'étranger et que ces individus n'ont pas le même statut et continuent ainsi d'être marginalisés

Le troisième type s'intitule le processus de « légitimisation de l'individu mais toujours vu comme l'Autre » où la présence du professionnel est souhaitée grâce à la reconnaissance de son background ethnique, mais se voit refuser l'utilisation de ses compétences professionnelles. La présence de l'individu est donc réduite uniquement à son appartenance ethnique. Toutes les autres caractéristiques, comme sa personnalité, ses compétences, ses intérêts et ses opinions ne le sont pas. L'ambiguïté provient du fait que sa présence est acceptée et même souhaitée. Toutefois, il ne se sent pas respecté comme individu.

Le dernier type est le processus de « naturalisation » qui démontre une dissonance entre le discours officiel du groupe majoritaire qui est apparemment ouvert à la diversité, mais qui dans les faits a des comportements, attitudes, décisions et propos d'intolérance à l'endroit de cette diversité. La tolérance est alors seulement apparente et superficielle et reproduit l'intolérance du groupe majoritaire à l'endroit des individus des groupes minoritaires (*eux*).

2.2.5 Théorie systémique

La théorie systémique est une théorie qui intègre en totalité ou en partie les théories présentées précédemment. Par exemple, elle considère que le marché du travail est segmenté (théorie de la

segmentation) et examine les attitudes, comportements et décisions des principaux acteurs gravitant dans la sphère du marché du travail (théorie du capital social, théorie psycho-sociale et théorie du racisme subtil). Selon Chicha (2009 : 29), plusieurs chercheurs se sont penchés sur des facteurs explicatifs tels que : le rôle des obligations familiales ou la discrimination selon le genre sur le marché du travail, mais très peu se sont toutefois penchés sur les processus par lesquels ces variables entraînent une influence, ainsi qu'à savoir si elles ont des interactions entre elles. Selon cette chercheuse (Chicha, 2009 :30), le rôle du contexte institutionnel n'est que peu exploré. La déqualification des immigrantes hautement qualifiées semble être une question complexe (2009 : 29) nécessitant 1- un cadre d'analyse multidimensionnel 2- une approche dynamique et longitudinale et 3- qui réussit à prendre en compte le cumul ou l'intersectionnalité des facteurs discriminants (Chicha, 2009 : 31).

Cadre d'analyse multidimensionnel

Selon Chicha (2009 :30), certaines études qualitatives soulignent que les immigrantes se butent lors de leur processus d'intégration en emploi, à un très large éventail d'obstacles. Par exemple, Chicha (2009 : 30) présente plusieurs études qualitatives desquelles ressortent diverses difficultés à l'endroit des immigrants hautement qualifiés et qui expliquent le phénomène de la déqualification (Sallaf et Greve, 2003; Man, 2004; Nedelcu, 2004; Rojas-Viger, 2006; Purkayastha 2004; Chicha et Deraedt, 2009; Rino et Baghdadi, 2007).

S'ajoute à cette liste des études plus récentes qui font aussi état d'une longue liste d'obstacles à l'endroit des femmes immigrantes et racisées lorsqu'elles se scolarisent ou tentent de s'insérer sur le marché du travail. Par exemple, la Table de concertation des organismes au service des

personnes réfugiées et immigrantes (TRCI) a, en collaboration avec le Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées, effectué une tournée de sept régions du Québec et ont rencontré 193 femmes immigrées (Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 2012 : 36). Le rapport de cette tournée souligne divers obstacles liés : à l'emploi, à la francisation, aux garderies, etc.

En ce qui touche à l'emploi, ils soulignent : 1- la non reconnaissance des diplômes étrangers, qui est perçue par certaines participantes comme le résultat de préjugés, voire de racisme (2012 : 52); 2- la non reconnaissance de l'expérience étrangère; 3- le manque d'efficacité des programmes d'Emploi-Québec en matière de formation et d'insertion professionnelle; 4- la discrimination lors de l'accès en emploi; 5- la non maîtrise de l'anglais pour certaines immigrantes.

En ce qui a trait à la francisation, ils rapportent: 1- la difficulté d'accès aux cours de francisation de qualité; et 2- les rigidités réglementaires.

Au niveau des garderies, ils indiquent: 1- les longues listes d'attente pour les garderies subventionnées; 2- l'inadéquation des conditions, en matière d'horaires et les longues distances à parcourir pour effectuer le transport selon le logement, le travail ou les cours de francisation; 3- le manque d'informations sur les garderies subventionnées; 4- le manque de halte-garderie au sein des organismes d'aide aux immigré-e-s, (2012: 69).

Par cet exemple et les nombreux exemples rapportés par les auteurs mentionnés plus haut, il semble essentiel de recourir à un cadre d'analyse multidimensionnel permettant de prendre en compte l'ensemble et la diversité de ces obstacles. Chicha (2009 : 31) regroupe l'ensemble des obstacles recensés dans les écrits sur la question de déqualification, selon quatre « grands » acteurs à savoir : l'unité familiale migratoire; les instances responsables de la reconnaissance des qualifications étrangères; les instances offrant la formation aux fins de requalification et finalement, les employeurs.

Approche dynamique et longitudinale

Des études qualitatives récentes stipulent qu'une approche dynamique qui met l'emphasis sur le processus s'avère pertinente pour comprendre la déqualification à l'endroit des femmes immigrantes (Germain, 2013; Forcier et Handall, 2012; Chicha et Deraedt, 2009; Salaff et Greve, 2004).

Tout d'abord, Salaff et Greve (2004) ont remarqué que les femmes immigrantes chinoises souffraient davantage que leur conjoint lors du processus d'immigration. Elles constataient une dynamique unique qui s'opérait entre 1- d'une part, la non reconnaissance des diplômes étrangers qui pouvait entraîner la nécessité de mises à niveau par le biais de formations additionnelles pour les deux conjoints; 2- d'autre part, de par ses rôles et ses responsabilités familiales, le choix des immigrantes pouvait être, à ce moment, de laisser la priorité à leur conjoint d'effectuer un retour sur les bancs d'école pendant qu'elle allait travailler à temps plein dans un emploi au salaire minimum pour soutenir la famille. Au final, ces auteurs avaient remarqué que cette stratégie, appelée alors « stratégie de l'unité familiale immigrante »,

bénéfique pour les conjoints, retardait toutefois le processus de reconnaissance des conjointes ainsi que leur insertion en emploi.

Germain (2013 : 108), pour sa part a analysé la réorientation de douze immigrantes, elle a observé : 1-un effet important des difficultés liées à la reconnaissance des diplômes étrangers et la décision des immigrantes hautement qualifiées à entreprendre des études au Québec. De plus, 2- lorsque la décision d'entreprendre des études est prise, les stratégies familiales ainsi que les obligations qui y sont liées vont en influencer le choix ainsi que le déroulement. Au final, 3- malgré l'obtention de certaines de ces femmes à obtenir un diplôme Québécois, certaines se butent à des obstacles lors du recrutement et de la sélection, tel que l'exigence d'expérience canadienne ou la présence de traitement différencié compte tenu de leur accent ou de leur origine étrangère.

Forcier et Handall (2012 : 5) considèrent eux aussi la présence d'un processus à long terme dont s'entrecroisent certains facteurs explicatifs plus importants chez certains immigrants racisés, tels que les problèmes de reconnaissance des diplômes étrangers par les employeurs, combinés et intimement liés à la baisse du rendement de l'expérience étrangère et au corporatisme des ordres professionnels. L'observation de cette barrière initiale ne peut difficilement se résoudre compte tenu de certaines lacunes importantes en ce qui a trait à l'accessibilité de programmes de stages et de mentorats. Ces deux facteurs combinés compliqueraient l'insertion professionnelle des immigrants et augmenteraient ainsi les risques de voir ceux-ci être déqualifiés (Forcier et Handall, 2012 : 7).

En Suisse, Chicha et Deraedt (2009 : 53) ont analysé les trajectoires professionnelles des immigrantes et ont constaté que divers facteurs explicatifs sont surtout présents chez les immigrantes « Fortement déqualifiées » qu'elles ont rencontrées, tels: 1- leur niveau de littératie est initialement faible et la plupart ont un statut migratoire précaire. 2- S'ajoute à cela que par découragement ou simplement par manque d'information, certaines n'effectuent pas de démarches de reconnaissance de leurs diplômes étrangers. 3- La plupart ont une situation familiale contraignante puisqu'elles ont de jeunes enfants, des difficultés de garde et des conjoints qui ne partagent pas les tâches domestiques. 4- Par faute de connaissances et compte tenu de la présence de discrimination de la part des employeurs, ces immigrantes se retrouvent de façon permanente dans des emplois déqualifiés. Et finalement, 5- compte tenu du temps qui passe, de leur âge et de leur situation en emploi précaire, elles se découragent et évitent un retour sur les bancs d'école. Ces nombreux facteurs cumulés les enferment ainsi dans un cercle vicieux de pauvreté et de déqualification.

De ces quatre exemples présentés, et tel que l'indique la théorie systémique, on remarque que certains facteurs explicatifs, combinés ensemble, engendrent une dynamique qui entrave le processus d'insertion de manière plus prononcée que pris de manière isolée. Le cumul de plus d'un facteur explicatif peut donc aider à la compréhension de ces différentes dynamiques et rendre compte du processus qui en découle.

Intersectionnalité et le cumul des facteurs discriminants

L'approche systémique s'inscrit, comme nous venons de le présenter, dans une perspective multidimensionnelle, dynamique et longitudinale. Toutefois, et tel que souligné par Chicha

(2009 : 31) bien que pertinente pour comprendre le phénomène de « déqualification » des immigrants, l'approche empruntée doit aussi tenter d'expliquer pourquoi ce phénomène touche plus durement les femmes immigrantes que les hommes immigrants ayant le même niveau de scolarité ou que les femmes non immigrantes.

L'explication résiderait à l'effet que les femmes immigrantes seraient la cible d'un entrecroisement de divers facteurs discriminatoires provenant par exemple à la fois du genre, de l'identification à un groupe d'appartenance, du statut migratoire, etc. On peut parler alors de facteurs de discrimination double, voire triple, à l'endroit d'individus tels que les femmes immigrantes des minorités visibles. Les aspects cumulatifs doivent par conséquent être pris en compte.

L'absence de cette prise en compte de divers facteurs discriminatoires est décriée par plusieurs chercheurs (Lanquetin, 2009; Comités des droits économiques, sociaux et culturels, 2008; Fugazza, 2003). Par exemple, selon le Comité des droits économiques, sociaux et culturels (2008):

« Certaines personnes (par exemple les femmes qui appartiennent à une minorité ethnique ou religieuse) font l'objet d'une discrimination fondée sur plusieurs motifs interdits. Ce problème de discrimination cumulée, qui a de lourdes conséquences pour les individus, doit être traité par des lois, des politiques et des programmes³⁰. » (Comité des droits économiques, sociaux et culturels, 2008: 6).

Chicha (2009) considère qu'une nouvelle approche appelée : l'« approche d'intersectionnalité des facteurs discriminatoires » peut être pertinente dans une approche systémique s'intéressant

³⁰ www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/discussion/E.C.12.GC.20.CRP2_fr.pdf

aux immigrantes des minorités visibles, puisqu'elle tente justement de reconnaître l'ensemble des facteurs discriminatoires affectant les victimes de discrimination.

Si nous faisons un retour en arrière, nous remarquons que la signification de l'intersectionnalité fut initialement décrite et explorée à la fin des années 1980 par Kimberley Crenshaw, chercheuse afro-américaine en études féministes aux États-Unis (Crenshaw, 1993; Makkonen, 2002). Crenshaw fut à l'origine du constat que les femmes afro-américaines souffrent de formes spécifiques de discrimination dont ne souffrent pas les hommes afro-américains ou les femmes blanches en général. Pour mieux comprendre certaines situations, il est important de prendre en considération les différentes dimensions :

(...) because the violence that many women experience is often shaped by other dimensions of their identities, such as race and class. Moreover, ignoring differences within groups frequently contributes to tension among groups, another problem of identity politics that frustrates efforts to politicize violence against women. (Crenshaw, 1993 :1)

Le concept central d'« intersectionnalité » se résume ainsi:

The idea that people can belong to several disadvantaged groups at the same time, and suffer aggravated and specific forms of discrimination in consequence, was first recognized and termed as “multiple” or “intersectional” discrimination in the late 1980s and in the beginning of the 1990s. (Makkonen, 2002 :1)

Il va sans dire que selon cette approche, la discrimination n'affecte pas les individus de la même façon (Makkonen, 2002). Deux éléments importants sont pris en considération dans l'approche intersectionnelle (Makkonen, 2002). D'une part, la prise en compte que dans certaines actions et situations de discrimination, il se forme un continuum dans lequel une action suit une autre, et de ce continuum la combinaison devient pire que la somme de ces composantes. Et d'autre

part, que les désavantages rencontrés dans l'une des sphères de vie peuvent renforcer les désavantages dans les autres.

Le processus de désavantages prend ainsi place : 1- des individus, par les préjugés et les stéréotypes, ont une attitude qui entraîne de la discrimination à l'endroit de certains individus (à l'égard de leur origine ethnique, religieux, orientation sexuelle, handicap, âge, etc.) et 2- cette discrimination engendre des différences socio-économiques importantes qui renforcent les stéréotypes et préjugés, et crée une distance sociale entre les différents groupes. En plus de s'accumuler et d'affecter différentes sphères de vie de l'individu, ils peuvent aussi, à long terme, se renforcer et devenir un « cercle vicieux de discrimination » (Makkonen 2002 : 8).

Les études empiriques présentées dans les prochaines sections présenteront des résultats qui montrent à quel point certains individus sont la cible de cette combinaison de facteurs discriminatoires désavantageux à leur égard. L'importance de ces études réside dans la prise en compte que des sous-groupes peuvent vivre des situations de discrimination spécifique. Les outils d'intervention et les politiques à l'égard des groupes cible doivent ainsi prendre en considération ces situations particulières et les besoins qui en découlent (Makkonen 2002).

Conclusion

Ces deux premières sections ont présenté ainsi les deux approches théoriques qui tentent de répondre, à leur façon, aux inégalités et au phénomène de déqualification à l'endroit des immigrantes des minorités visibles :

1- l'approche néo-classique présente des théories explicatives mettant plutôt l'emphasis sur des facteurs exogènes au marché du travail. Par exemple, certains de ces auteurs se sont questionnés sur la valeur de leur capital humain et s'il répond aux besoins du marché du travail québécois. L'emphasis de cette approche est donc mise sur l'immigrante et elle ne se penche qu'uniquement sur des éléments isolés.

2- l'approche institutionnelle présente des théories explicatives, telle que la théorie systémique, mettant l'accent sur des facteurs endogènes au marché du travail. Ces théories questionnent les différentes barrières institutionnelles présentes sur le marché du travail qui peuvent toucher l'ensemble de la population ou spécifiquement les immigrantes des minorités visibles compte tenu de leur genre, origine étrangère et origine ethnique. Ce cadre d'analyse prend en compte l'ensemble des acteurs pouvant interférer dans le processus de déqualification. Pour expliquer ce processus, des théories psychosociales permettent de comprendre les pratiques, comportements et attitudes des acteurs présents. Ainsi, la prise en compte des préjugés et stéréotypes des différents acteurs permet de mieux comprendre le processus de catégorisation de ces immigrantes des minorités visibles et d'expliquer comment elles sont pénalisées sur le marché du travail. L'emphasis est donc dirigée sur les acteurs du marché du travail et leurs biais (stéréotypes).

Pour la présente étude, nous opterons pour cette approche systémique qui se démarque par sa vision dynamique des liens entre les variables et par l'accent mis sur l'interaction des divers facteurs entre eux (Chicha-Pontbriand, 1989) sur la déqualification. L'accent est ainsi mis sur la prise en compte du processus de déqualification (Chicha, 2009). Les difficultés rencontrées

dès l'arrivée au pays peuvent avoir de lourdes conséquences sur le parcours d'insertion en emploi, et ce, à très long terme et un certain blocage peut en résulter. Selon Chicha-Pontbriand (1989), l'approche systémique a le mérite de prendre en compte les diverses interactions entre les facteurs discriminatoires introduits par les différents acteurs du marché du travail :

« La discrimination systémique en emploi est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte. » (Chicha-Pontbriand, 1989 : 84).

Le schéma 1 présente notre modèle conceptuel qui s'inspire du modèle de l'approche systémique (Chicha-Pontbriand, 1989). Du modèle initiale nous avons introduit la variable indépendante : « l'influence de l'origine ethnique » qui peut être en interaction avec les 4 autres variables indépendantes et illustrer davantage le cas spécifique de la « déqualification chez les immigrantes universitaires des minorités visibles »:

Schéma 1 : Illustration de l'approche systémique présentant la déqualification chez les immigrantes des minorités visibles

Variables indépendantes		Variable dépendante
L'influence de l'origine ethnique sur :		
↓		
Processus de reconnaissance des diplômes étrangers		
↕	↘	
Processus de réorientation professionnelle	→	Degré de déqualification des immigrantes universitaires des minorités ethniques et des minorités visibles
↕	↗	
Stratégie de l'unité familiale immigrante		
↕	↗	
Pratiques, décisions et comportements des employeurs		

Ces 5 variables indépendantes réfèrent aux acteurs (gouvernementaux, scolaires, unités familiales immigrantes et patronaux) qui peuvent mettre en place des « pratiques, comportements et décisions » et entraîner le phénomène de déqualification. Rappelons que ces protagonistes, lorsqu'ils ont été étudiés, l'ont été de manière séparée par la plupart des auteurs, et peu d'attention a été accordée aux interactions entre eux ou à l'influence de ces interactions sur la situation spécifique des travailleuses immigrantes des minorités visibles hautement qualifiées.

Nous présenterons dans les prochains chapitres les recherches empiriques qui examinent l'impact de ces cinq facteurs interdépendants et explicatifs du phénomène de déqualification à l'endroit des immigrantes universitaires des minorités ethniques et des minorités visibles, à savoir :

- L'influence de l'origine ethnique sur :
- Le processus de reconnaissance des diplômes étrangers;
- Le processus de la réorientation professionnelle;
- Les stratégies de l'unité familiale immigrantes;
- La discrimination en milieu de travail.

Compte tenu que notre recherche tente d'examiner plus spécifiquement le « rôle de l'origine ethnique », à chacun de ces facteurs explicatifs présentés, nous présenterons les études empiriques qui visent particulièrement cette caractéristique qui réfère au construit de race ou au concept de minorité visible.

2.3. Processus de reconnaissance des diplômes étrangers

Cette section présente les diverses recherches empiriques qui ont porté sur le processus de reconnaissance des diplômes étrangers au Québec, au Canada et au plan international. Plusieurs auteurs soulignent le fait que le processus de reconnaissance des diplômes est une étape cruciale dans le processus d'insertion en emploi des immigrants qualifiés (Belhassen-Maalaoui et Raymond, 2008; ONFIMVC, 2005; Ferrer et Riddell, 2004; Salaff et Greve, 2003 2004; Conference Board of Canada, 2001 Kunz, Milan et Schetagne, 2001; Li, 2001; Reitz, 2001; Wong, 2000; Bazran et Zong, 1998; Beach et Worswick, 1993). Il ressort que les immigrants,

choisis en grande partie en raison du niveau élevé de leurs diplômes étrangers, se butent à divers obstacles lors de ce processus.

Dans les sections suivantes, il sera question des enjeux soulevés par la théorie systémique à savoir : 1- les rigidités institutionnelles lors du processus de reconnaissance des diplômes étrangers ainsi que 2- les pratiques, comportements et attitudes des différents acteurs pouvant être sous l'influence de préjugés et de stéréotypes, et ainsi engendrer un faible taux de reconnaissance pour certains diplômes supérieurs étrangers.

2.3.1 Rigidités institutionnelles

Tout d'abord, notons que les besoins des immigrants universitaires en termes de reconnaissance des diplômes étrangers sont très diversifiés, et les acteurs concernés de près ou de loin par cette étape cruciale sont nombreux au Québec : ministères, ordres professionnels, réseau de l'éducation, Emploi-Québec, Commission de la construction du Québec (CCQ), employeurs, etc. Selon Ollivier (2008), certains : 1- offrent leurs services spécifiques aux immigrants, tels que le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et les ordres professionnels, tandis que d'autres; 2-offrent des services à la population générale, tels que les institutions d'enseignement secondaire, collégiale et universitaire, la Commission de la construction du Québec (CCQ), les comités paritaires et sectoriels, les employeurs, etc. Nous divisons donc cette section en fonction de ces deux offres de services.

Services spécifiques aux immigrants

Tout d'abord en ce qui concerne les services spécifiques aux immigrants, certains chercheurs considèrent que la méthodologie d'évaluation des diplômes étrangers du Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion (MIDI)³¹ est très complexe. Selon Kirakosian et Drewitt (2008), l'évaluation offerte par cet organisme est requise pour diverses démarches³² telles qu'effectuer une demande d'aide financière (Financière agricole du Québec, Programme de prêts et bourses [aux études supérieures], etc.) ou de présenter une offre de candidature pour les emplois de la fonction publique municipale, québécoise et canadienne.

Malgré ces deux possibilité de démarches, l'évaluation comparative du ministère n'aurait qu'une très faible portée. Par exemple le Ministère de l'immigration et des communautés culturelles 2008, indique que : « 1- la reconnaissance ne sera que d'une portée indicative; 2- qu'elle ne crée aucune obligation aux employeurs, aux ordres professionnels ou aux autres organismes de réglementation des professions et des métiers ou aux établissements d'enseignement; 3- qu'elle n'est pas l'équivalent d'un diplôme; 4- l'évaluation comparative ne fait pas la reconnaissance des diplômes et des compétences d'une personne³³; 5- Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, des établissements d'enseignement, des ordres professionnels et d'autres organismes de réglementation des professions et des métiers sont habilités à faire de la reconnaissance des acquis en fonction de leur référentiel respectif ». Ce

³¹ Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion (MIDI) était connu depuis peu par l'appellation du MICC, c'est-à-dire le Ministère de l'immigration et des Communautés Culturelles.

³² Exemples qui exigent une demande de reconnaissance des acquis par le ministère de l'immigration et des communautés culturelles. (2008).

³³ Selon ce document ces concepts réfèrent à : « (...) qui est la somme des connaissances et des habiletés acquises tant par des études dans le système éducatif officiel que par d'autres formations, expérience de travail, de bénévolat ou même de loisir. » (Ministère de l'immigration et des communautés culturelles, 2008).

dernier item montre à quel point la reconnaissance du MIDI ne supplante en aucun temps la reconnaissance des autres Ministères, des établissements d'enseignement, ordres, etc.

Tous ces différents acteurs ont par conséquent leurs propres « référentiels respectifs ». Olivier (2008) considère que cette variété d'acteurs engendre un manque de cohérence, ce qui peut résulter en des différences importantes dans les décisions prises à l'égard du même dossier. En fait, le même candidat peut voir sa demande de reconnaissance acceptée par le ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion ou par l'un ou l'autre des établissements d'enseignement, mais être refusé lorsqu'il fait sa demande auprès d'un ordre professionnel ou d'un employeur. À ce sujet, Ollivier (2008) conclut ainsi : « la multiplicité des intervenants s'accompagne d'une multiplication et d'une multiplicité des pratiques sans qu'il y ait bien souvent arrimage ou harmonie entre elles ». Chicha (2009 : 82) souligne à cet effet que bien que ce processus permet de savoir à quel niveau leur diplôme correspond, il ne permet pas une évaluation au niveau des contenus ou de la valeur relative des diplômes. Notons de plus, que les résultats de son étude montrent que la reconnaissance complète de leur diplôme étranger ne permet pas d'éviter la déqualification (2009 : 82).

Vaynman (2012), note que plusieurs immigrants russophones qu'elle a rencontrés remettent la pertinence de cette évaluation en question, puisqu'elle ne semble pas reconnue et exigée par les employeurs :

« Généralement, les immigrants du groupe d'immigration directe expliquent leur non-désir de faire une évaluation comparative par leur perception que l'ÉCE n'a pas beaucoup de valeur sur le marché de travail. [...] Les immigrants du groupe d'immigration multiple disent aussi que l'évaluation comparative par le MICC n'est pas nécessaire pour une insertion en emploi dans le secteur privé » (Vaynman, 2012 : 63).

Chicha arrive à des résultats similaires : « Seules 3 immigrées interrogées ont trouvé que l'ECE a été utile auprès d'employeurs du secteur privé ou du secteur de l'enseignement » (2009 : 83).

De plus, celles qui n'obtiennent qu'une reconnaissance partielle, voire un refus, peuvent ainsi être découragées de poursuivre leur carrière comme Yasmine rencontrée par Chicha (2009) :

« Mais il y a beaucoup de gens qui le font [une demande d'ECE] puis ils reçoivent les résultats, ils ont une maîtrise mais ils reçoivent niveau baccalauréat. D'autres ont un baccalauréat et reçoivent un niveau collégial. [...] Pourtant je n'ai pas l'impression que le niveau d'études est moins bon ailleurs qu'ici. Donc, puis ils se disent « Oui mais on m'a dit que mon diplôme est comme ça je n'ai aucune chance de faire autre chose puis je ne vais pas essayer » (Chicha, 2009 :83).

Les efforts à déployer peuvent être plus importants dans certaines professions qui nécessitent l'adhésion à un ordre professionnel. Tout d'abord, notons qu'il ressort de la littérature que l'absence de capital social et culturel peut nuire à l'adhésion à un Ordre. Par exemple, Vaynman (2012) constate que compte tenu de la présence de fausses impressions, certains immigrants russophones n'adhéreront pas à leur Ordre professionnel:

« (...), une de raisons pour laquelle les professionnels reportent ou même préfèrent de ne pas adhérer à l'ordre est leur fausse impression que pour adhérer à un ordre il faut posséder un diplôme québécois ». (Vaynman ; 2012 :64)

À cet effet Alexey rencontré par Vaynman (2012) mentionne :

« J'ai voulu travailler comme un ingénieur, mais... j'ai pensé qu'il faut avoir un diplôme canadien. J'ai commencé à étudier à l'École polytechnique pour obtenir un DESS, après l'évaluation de mon diplôme. Là, j'ai rencontré des collègues qui ont pris des cours d'accès à l'Ordre d'ingénieurs. Et j'ai compris que l'accès pourrait être beaucoup plus facile et plus rapide (que refaire mes études) (...) Pour l'ordre, il est important de savoir quelles fonctions j'ai effectuées, quelle est mon expérience. J'ai eu toute cette information dans ma lettre de recommandation. Finalement, pour adhérer à l'Ordre d'ingénieurs je n'ai eu besoin qu'à passer un examen. » (Vaynman, 2012 : 64).

Ainsi, certains immigrants rencontrés par Vaynman (2012 :64-65) pensent à tort qu'ils doivent effectuer un retour sur les bancs d'école et ce n'est qu'une fois inscrits au sein de l'établissement d'enseignement qu'ils accèdent à l'information pertinente pour connaître la bonne procédure à suivre. À ce sujet, Chicha (2009) indique que les immigrantes minorités visibles nouvellement arrivées se font dissuader par d'autres immigrants d'effectuer une demande de reconnaissance des acquis étrangers.

Certains ordres professionnels semblent aussi mettre des bâtons dans les roues aux professionnels étrangers (Chicha, 2009; Hein, 2003; McDade, 1988). La forte réglementation de certaines professions comme les professions dont l'exercice est exclusif, peut selon Chicha (2009) être définie comme étant un « parcours du combattant ». Tout d'abord, il semble y avoir un manque d'information à l'étranger et au Canada des différentes procédures à suivre pour être admis à certains Ordres professionnels. Un des exemples du « parcours du combattant » présenté par Chicha (2009) porte sur la profession de la médecine. Tout d'abord, le Collège des médecins du Québec est plus contraignant que les collèges des autres provinces canadiennes dans l'octroi du permis d'exercice de la médecine par les médecins diplômés hors Canada et États-Unis (DHCEU) (Hein, 2003). Dans les autres provinces canadiennes, les médecins diplômés à l'étranger représentent jusqu'à 40 % de l'effectif médical. Au Québec, le Collège des médecins n'accorde que 70 permis annuellement aux docteurs étrangers, ce qui représente à peu près 12 % de l'ensemble des demandes (Hein, 2003).

Chicha (2009 :89) recense les nombreuses étapes que doivent traverser les DHCEU afin d'obtenir un permis régulier d'exercice de la médecine et évalue que l'ensemble de ces étapes

peut nécessiter, entre le début et la fin du processus, entre 6 à 8 ans. En plus d'être nombreuses, ces étapes exigent de la préparation et imposent des dates fixes de concours. Selon Chicha (2009), le fait que les étudiants du Québec aient l'opportunité d'effectuer leurs examens après avoir réalisé une grande partie de leur internat, mais qu'il soit un prérequis pour les médecins étrangers représente une pratique potentiellement discriminatoire.

De plus, selon Chicha (2009), la réglementation est fréquemment sujette à changement et par conséquent, l'obtention d'informations est souvent incomplète (2009 : 87). Très rares sont les occasions pour ces médecins étrangers d'aller effectuer de l'observation ou d'aller pratiquer dans les hôpitaux québécois. La familiarisation à la pratique médicale, bien qu'essentielle à la réussite des examens cliniques du Québec, est par conséquent très difficile (Chicha, 2009). Chicha et Charest (2008) déplorent à ce sujet l'investissement limité du gouvernement dans des programmes soutenant des activités de familiarisation à la pratique professionnelle. Selon ces auteurs, si ces programmes existent, la détermination du nombre de places s'effectue en fonction des ressources financières et non en fonction des besoins des immigrants. À cela s'ajoute des problèmes potentiels à l'égard des programmes spécifiques de reconnaissance à savoir : 1- du fait qu'ils sont peu connus; 2- qu'ils ne sont localisés qu'à des endroits spécifiques et donc peu accessibles pour plusieurs candidats; 3- que le nombre de places est très restreint et finalement 4- qu'ils ne sont offerts qu'à un nombre limité d'occupations (ONFIMVC, 2005).

Blain, Suárez-Herrera et Fortin (2012) qui se sont particulièrement intéressés à la question de l'intégration professionnelle de médecins diplômés à l'étranger au Québec considèrent que :

« Le système socio-sanitaire québécois favorise la reproduction d'une culture organisationnelle qui soutient un protectionnisme sur le marché du travail. Des rapports

de pouvoir sont en jeu et mettent à l'écart des professionnels dont le profil ne correspond pas à la norme » (Blain, Suárez-Herrera et Fortin, 2012 :11).

Ces auteurs, en plus de présenter une très grande hétérogénéité des trajectoires d'intégration professionnelles des médecins étrangers, constatent que la requalification n'est pas nécessairement liée à leurs caractéristiques personnelles. En fait, les facteurs explicatifs d'un parcours professionnel se retrouvent selon eux aux niveaux de: 1- la connaissance de règles implicites acquise par les pairs, 2- une origine occidentale, 3-un profil hautement spécialisé, ou 4- la capacité de mobiliser des ressources matérielles et relationnelles.

Concernant le 2^e facteur explicatif présenté qui touche à l'origine occidentale, les résultats de Vaynman (2012) semblent corroborer ce fait, puisqu'elle remarque que les immigrants qui ont une expérience migratoire antérieure à leur immigration au Québec dans un pays occidental réussissent mieux à être admis et à éviter ainsi la déqualification :

Nos résultats montrent que parmi les participants relevant d'un ordre professionnel, la majorité des participants (4 sur 5) ayant une expérience migratoire antérieure sont devenus membres d'un ordre, malgré les difficultés, ce qui leur a permis d'éviter la déqualification. Par contre, la même proportion de participants sans une telle expérience migratoire, n'a pas adhéré à l'ordre et a subi une déqualification. Donc, selon nos résultats, l'expérience migratoire antérieure, en offrant aux immigrants l'assurance de la valeur de leur diplôme et de meilleures compétences linguistiques, leur permet plus facilement d'adhérer à un ordre professionnel et d'ainsi éviter la déqualification [...] L'expérience migratoire antérieure, alors, a un effet sur la relation entre la reconnaissance institutionnelle de diplôme et le degré de déqualification, mais seulement sur le plan de l'évaluation comparative des études (Vaynman, 2012 : 110)

De ces constats, Blain, Suárez-Herrera et Fortin (2012) indiquent que : « En ce sens, il apparaît opportun de revisiter le postulat du capital humain selon lequel le migrant qui s'intégrerait le plus aisément sur le marché du travail serait le plus qualifié ». (2012 :11)

Au final, et concernant cette fois l'aspect financier, les coûts subis par les immigrantes qui doivent effectuer ces différentes démarches lors de leur processus de reconnaissance auprès de divers acteurs,³⁴ jumelés à ceux liés au processus d'immigration peuvent devenir lourds. En effet, les immigrants doivent assumer plusieurs frais pour venir s'installer au Canada tels que : ceux demandés par le gouvernement du Québec pour le traitement d'une demande d'immigration, ceux exigés par le gouvernement du Canada pour une demande de résidence permanente (ministère de l'immigration et des communautés culturelles). Suite à ces coûts, certains immigrants seront réticents à s'engager dans ce processus.

L'approche d'intersectionnalité des facteurs discriminatoires s'insère bien dans la compréhension de la situation des immigrantes professionnelles dans un contexte de reconnaissance des qualifications selon Chicha (2009). Il ressort que les femmes doivent souvent retarder cette étape très importante dans leur cheminement de carrière compte tenu qu'elles auraient moins de ressources financières que les hommes. À cela s'ajoute souvent la complexité des démarches qui s'accompagnent de craintes d'échec anticipées. Dans ce contexte, Chicha remarque que certaines immigrantes rencontrées n'entreprennent pas de démarches auprès des Ordres professionnels compte tenu du temps et des coûts engendrés par celles-ci et du fait qu'elles doivent prioritairement subvenir aux besoins immédiats de leur famille et s'occuper de leurs jeunes enfants (2009 : 85). Cette situation illustre, selon Chicha (2009), la possibilité d'un cumul de 3 critères à savoir le fait d'avoir les statuts : 1- d'immigrée, 2- d'épouse et 3- de mère. Le croisement du processus de reconnaissance des diplômes étrangers

³⁴ Exemples : frais exigés pour l'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ou frais de traduction des différents papiers officiels.

et des responsabilités familiales peut ainsi engendrer un phénomène entraînant un processus de déqualification persistant :

« Encore une fois, il est important de souligner que l'intersection de ces trois critères est défavorable dans un contexte particulier, notamment la lourdeur, la complexité et le manque de transparence du processus de reconnaissance des diplômes d'une part, et la stratégie familiale qui laisse peu de temps et de moyens financiers à la conjointe (2009 : 85).

Cette intersection présente toute l'importance d'aborder et d'examiner un autre courant de recherche orienté, cette fois, vers l'unité famille immigrante qui sera présentée dans une section ultérieure.

Services offerts à l'ensemble de la population

Les services offerts à l'ensemble de la population sont aussi à prendre en compte dans ces rigidités institutionnelles. Par exemple, Chicha et Charest (2008) indiquent que les établissements d'enseignement n'ont qu'un rôle très timide dans le processus de reconnaissance.

Les services qu'offre le système scolaire québécois ne semblent pas être adaptés aux besoins spécifiques des immigrants. Cette inadéquation réfère à plusieurs difficultés rencontrées :

« (...) toute personne, immigrante ou pas, qui fait une démarche de reconnaissance souffre par exemple de la douleur et de la durée de la démarche (...) un problème généralisé d'information (...) l'absence quasi totale de lieux où faire évaluer le transfert de ses compétences et où faire identifier ses besoins (...) un problème de preuve écrites (...) particulièrement aigu chez les réfugiés (...) un problème aigu d'accès à la formation d'appoint du fait notamment d'une offre de formation à temps partiel ou individualisée très limitée (...) les conditions d'accès aux programmes et mesures subventionnés par certains bailleurs de fond comme Emploi-Québec restreignent également cet accès ». (Chanoux 2003 : 3)

Certains critères pénaliseraient les immigrants de pays en développement comme le rapporte une immigrante du Congo rencontrée par l'organisme Action travail Femmes :

Ils me demandaient de contacter mon pays. Donc, je me suis fait envoyer mes papiers de mon pays d'origine avec quelqu'un qui s'en venait ici. Parce qu'eux voulaient qu'il y ait le cachet, absolument, du Congo sur l'enveloppe. Eh bien ! Il y a quelqu'un qui voyageait, et l'Université lui a remis mes papiers. Mais il s'en venait aux États-Unis, et il a posté le tout à partir des États-Unis. Ils m'ont dit : « mais non ; nous, on demande le cachet du Congo. Comment nous ramenez-vous ça des États-Unis ? » J'ai rétorqué : « Mais, ça ne fonctionne pas comme chez nous ! Ma famille a dit que c'était une chance qu'il y ait quelqu'un qui partait et que l'Université se charge du dossier, de l'expédition et tout ». Et ils m'ont rappelé pour me dire que le secondaire 5 me suffisait. (Citation d'Émilie, dans Action travail Femmes, 2009 : 82)

Les établissements d'enseignement et les employeurs ont des comportements, attitudes et décisions pouvant être teintés de préjugés et de stéréotypes à l'égard des immigrantes minorités visibles. Compte tenu de leur importance dans leur insertion en emploi, nous allons présenter, comme convenu, de manière distincte ces deux acteurs dans les sections suivantes. Avant d'aborder ces questions, nous allons présenter les théories psycho-sociales qui réfèrent aux préjugés et aux stéréotypes de certains évaluateurs lors de l'évaluation de leurs diplômes étrangers.

2.3.2 Pratiques, comportements et attitudes d'évaluateurs

Les théories de nature psycho-sociales indiquent comment les préjugés et stéréotypes des acteurs peuvent influencer leurs attitudes, comportements et pratiques lorsqu'ils effectuent l'évaluation des diplômes étrangers.

Tout d'abord, notons que des chercheurs estiment que le processus de reconnaissance, n'évalue pas objectivement les diplômes étrangers et sous-estime leur valeur. Par exemple, McDade (1988) indique que les immigrants qui émigrent de régions moins connues du monde peuvent être confrontés à des évaluations purement subjectives (McDade; 1988 : 30). La dévaluation des

diplômes étrangers serait plus importante lorsque ceux-ci proviennent des pays en développement (Esses et al. 2006), ce qui nuirait davantage aux immigrants des minorités visibles (Esses et al. 2006; Li 2001; Basran et Zong, 1998).

Si l'on compare l'approche institutionnelle, on peut présenter le processus explicatif de certains institutionnalistes comme suit :

Schéma 2 : Processus explicatif des disparités économiques selon une approche institutionnelle				
Variable indépendante		Variable médiatrice		Variable dépendante
Pays d'origine	→	Préjugés et stéréotypes à l'égard des références et des diplômes étrangers	→	Valeur moindre accordée lors de l'évaluation des diplômes (ou des références)

Selon Basran et Zong (1998), les préjugés défavorables à l'endroit des diplômes étrangers nuisent ainsi au processus de reconnaissance. Li (2001) souligne que le revenu de certains immigrants est plus faible que celui des Canadiens d'origine en raison de la faible valeur qu'attache le marché de l'emploi aux qualifications académiques étrangères et arrive aux mêmes conclusions :

« Il apparaît que les diplômes des immigrants sont pénalisés par rapport à ceux des Canadiens de naissance et que la possession d'un diplôme étranger est plus défavorable aux minorités visibles, aux immigrants, hommes et femmes, qu'aux Canadiens de race blanche; il apparaît également que le genre et la race des diplômés font aussi l'objet d'une évaluation. » (Li 2001 : 23)

Une étude exploratoire récente effectuée sur le parcours de réorientation professionnelle d'immigrantes hautement qualifiées remarque, tel que l'indiquaient Esses, et al. (2006), des évaluations distinctes de la part du Ministère de l'immigration des communautés culturelles (MICC) selon le pays d'obtention des diplômes (Germain, 2013) :

« Mériça, par exemple, détenait deux maîtrises à son arrivée au Québec. Sa maîtrise en développement socioéconomique réalisé en Suisse a été reconnue comme maîtrise. Par contre, sa maîtrise en droit obtenu au Bénin ne lui a été reconnue que comme un baccalauréat » (Germain; 2013 : 57).

Vaynman (2012), qui s'intéresse à la question de la déqualification des russophones qui immigreront directement ou non à Montréal, arrive à un constat similaire :

[...], nous observons que les diplômes acquis dans des pays économiquement avancés, tels que la Suisse et l'Israël, sont évalués au même niveau que le diplôme original, tandis que les diplômes acquis en ex-URSS obtiennent un niveau plus bas selon l'évaluation comparative des études (voir tableau 17). Donc, l'expérience migratoire, dans ce cas, permet aux immigrants d'acquies des diplômes plus valorisés. (Vaynman, 2012 : 109)

L'interprétation de Vaynman (2012 : 67-68) de ces résultats est toutefois quelque peu différente des autres chercheurs. En fait, selon cette chercheuse les immigrants russophones qui viennent directement de l'Ex URSS n'effectueraient pas le processus de reconnaissance de leurs diplômes étrangers à leur Ordre professionnel respectif compte tenu de leur perception de la valeur de leur diplôme étranger. Ce serait par conséquent la perception de l'immigrant face à la valeur de ces diplômes étrangers qui encouragerait ou dissuaderait les immigrants russophones d'initier le processus de reconnaissance :

« Donc, selon nos résultats, l'approche face à ce problème est différente. Les immigrantes qui obtiennent leur formation dans leur pays de transition se sentent plus rassurées quant à la valeur de leur diplôme et de leur expérience, tandis que les immigrants de l'autre groupe pensent que le diplôme d'ex-URSS n'a pas de grande valeur au Québec. » (Vaynman, 2012 : 67-68)

Conclusion

Les diplômes étrangers, bien qu'obligatoires dans la majorité des cas pour être admis au Canada, ne sont pas un gage de réussite professionnelle des immigrantes des minorités visibles. Rappelons, d'une part, que les divers obstacles institutionnels mentionnés dans cette section

nuisent au processus de reconnaissance des diplômes ce qui peut retarder, voire même empêcher, l'accès à l'emploi pour les personnes immigrantes hautement qualifiées. D'autre part, les données démontrent que les diplômes étrangers de pays en développement ont davantage de difficulté lors du processus de reconnaissance, et qu'on attribue une valeur moindre aux diplômes obtenus dans des pays développés ou en sol canadien. Nous avons pu constater que selon : 1- l'approche néo-classique certains chercheurs considèrent que l'explication réside dans la valeur de ces diplômes (Sweetman, 2004), tandis que 2- d'autres considèrent que l'explication se situe plutôt dans l'évaluation subjective et potentiellement biaisée de ceux-ci, par les différents acteurs impliqués (Esses et al. 2006). Que ce soit l'une ou l'autre approche, nous comprenons que l'origine ethnique des minorités visibles peut nuire au processus de reconnaissance et ainsi avoir des conséquences sur l'insertion en emploi des immigrantes des minorités visibles universitaires.

Rappelons que le cadre d'analyse systémique retenu dans cette thèse met en lien les différentes variables explicatives. Ainsi, la reconnaissance des diplômes devra être analysée en prenant en considération : la stratégie de l'unité familiale immigrante, les pratiques, comportements et attitudes des employeurs et le processus de réorientation professionnelle. Sur cette dernière variable explicative, notons que pour pallier ces difficultés de reconnaissance, certaines immigrantes tenteront d'effectuer un retour sur les bancs d'école pour décrocher un diplôme québécois (Germain 2013). Cette option est-elle nécessairement un gage de réussite en vue d'éviter le phénomène de déqualification ou dans l'obtention d'un bon emploi?

2.4. Processus de réorientation professionnelle

D'une part, la perspective d'inspiration néo-classique qui considère que l'immigrant fera un choix rationnel en effectuant un retour sur les bancs d'école pour compenser leur manque en capital humain (Schultz, 1961; Becker, 1964) ou pour répondre aux besoins réels du marché du travail. De cet investissement en formation locale, en termes de temps et d'argent, il en résultera une insertion professionnelle à la hauteur du capital humain de l'individu. Le phénomène de déqualification n'est donc que temporaire puisqu'il se résorbera à court ou moyen terme.

D'autre part, les tenants de l'approche institutionnaliste (Chicha, 2009 : 39; Germain, 2013 :21) qui s'intéressent à cette question indiqueront que : 1- le retour à l'école serait plutôt une stratégie d'adaptation face aux difficultés institutionnelles qu'elles rencontrent lors du processus de reconnaissance de leurs diplômes étrangers ou sur le marché du travail (Adamuti-Trache, 2011 : 65, cité dans Germain, 2013 :21; Chicha, 2009; Chicha-Deraedt, 2009); 2- ces choix peuvent être dictés selon des stéréotypes de genre et d'origine ethnique (Shan, 2009) et 3- de ce retour sur les bancs d'école, les immigrantes membres des minorités visibles peuvent rencontrer d'autres obstacles, pouvant être liés au phénomène de similarité attraction et de catégorisation sociale, ainsi que des qualités différentes d'échanges (LMX) avec leurs collègues de classe ou leurs enseignants. De ces possibles obstacles, ces chercheurs considèrent que la formation locale n'empêcherait pas la persistance du phénomène de déqualification.

2.4.1 Rigidités institutionnelles

Selon Renaud, Piché et Godin (2003), le retour à l'école de certains immigrants des minorités visibles ne serait pas nécessairement le résultat d'un choix rationnel mais plutôt d'une stratégie

de « surinvestissement » en capital humain. Certains immigrants de certaines origines ethniques constateraient qu'à leur arrivée au pays d'accueil, ils doivent en faire plus pour être traités comme les autres:

La première hypothèse est que les immigrants de certaines origines développeraient des stratégies de contournement devant les difficultés qu'ils éprouvaient à leur arrivée et qu'ils parvenaient à rejoindre avec le temps les autres groupes d'immigrants plus favorisés à l'arrivée. Ils surinvestiraient par exemple dans leur éducation au Québec ou dans l'apprentissage du français ou de l'anglais, variables que nous n'avons considérées dans les régressions qu'aux valeurs qu'elles avaient à leur arrivée au Québec. Selon cette hypothèse, la résorption de l'influence de l'origine nationale des natifs du Liban, du reste du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord, de l'Asie du Sud, de l'Est et du Pacifique et d'Haïti viendrait du fait qu'ils ont finalement dû en faire plus pour être traités comme les autres. Si tel est le cas, on serait en présence d'une discrimination qui perdure. (2003 : 179)

Les résultats de l'étude empirique de Chicha (2009 : 101) montrent que le retour sur les bancs d'école de certaines immigrantes s'expliquerait par leur situation de déqualification à leur arrivée. Selon les résultats de cette recherche 87% des immigrantes qui ont suivi une formation depuis leur arrivée au Québec étaient « moyennement » ou « fortement » déqualifiées (2009 : 101). Les difficultés rencontrées lors du processus de reconnaissance des diplômes étrangers encourageraient bon nombre d'immigrantes hautement qualifiées à effectuer un retour sur les bancs d'école, pour ainsi décrocher un diplôme "québécois".

Germain (2013 : 49), qui a suivi le parcours de réorientation professionnelle de 12 immigrantes hautement qualifiées venues s'installer au Québec, arrive aussi à cette conclusion. Cette chercheuse indique que la réorientation professionnelle est effectuée suite à 1- des difficultés de reconnaissance partielle des diplômes étrangers et 2- des pratiques d'exclusion de la part des employeurs, les empêchant ainsi d'accéder aux emplois correspondants à leur domaine de

formation pré-migratoire (2012 : 93). Selon Germain, ces deux difficultés s'accompagnent d'une forte déqualification et marquent le point de départ de leur parcours de réorientation.

Une fois que le processus de réorientation est enclenché ou qu'elle se voit contrainte à retourner sur les bancs d'école, l'immigrante peut se buter à de nombreuses rigidités institutionnelles additionnelles. En tout premier lieu, elle peut rencontrer des difficultés au niveau de la réorientation professionnelle. Par exemple, selon un conseiller rencontré par Chicha (2009), les conseillers en emploi ne sont pas aptes à guider ces immigrantes :

« [...] à l'université, lorsqu'on vient pour les orienter, ce n'est pas clair. On oriente des gens dans des départements où la personne est perdue, où après il a un diplôme, il ne sait même pas ça répond à quoi et comment il va s'en sortir » (citation de Jean René, tiré dans Chicha 2009 : 103).

De plus, l'origine ethnique semble influencer le parcours scolaire de certains individus des minorités visibles puisque l'absence de modèle dans les institutions scolaires semble dissuader le choix de certains individus des minorités visibles. L'illustration suivante a été recueilli auprès d'enfant issus de l'immigration

« J'ai été à Concordia, Bac en psychologie. À Concordia, c'est très compétitif. Il fallait que je me trouve un directeur pour ma maîtrise. Je me suis dit que je suis noire, ils ne vont pas me prendre. Et donc je n'ai pas fait ma maîtrise en psychologie. Quand j'y pense maintenant, je me dis waw, ça a changé toute la direction de ma vie! Je ne voyais pas de noirs réussir autour de moi. Il n'y avait pas de modèles de personnes de couleur autour de moi. » (Citation tiré du Rapport du Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes aux services des personnes réfugiées et immigrantes, 2012 : 61)

À ce sujet, notons que l'un des modèles présenté par Roberson et Block (2001. Voir annexe 1, modèle 4) rapporte que la représentation en termes de genre et d'origine ethnique dans la haute

sphère hiérarchique influence grandement la performance des femmes et des minorités visibles au sein des organisations.

Ainsi la présence ou l'absence d'individu des minorités visibles dans certains secteurs d'emploi, compte tenu que des représentants de leur origine ethnique semblent influencer la réussite scolaire. Par exemple, Action travail Femmes dans son rapport de 2009, indique que l'origine ethnique influencerait la réussite aux stages dans certains secteurs. Par exemple :

Néanmoins, il ressort des informations recueillies que la communauté d'origine joue un rôle très important dans l'accès et la persévérance en emploi. Le cas des Haïtiennes constitue un bel exemple, aux dires des répondantes. Issues d'une immigration plus ancienne que les Africaines subsahariennes ou les Maghrébines, les femmes haïtiennes sont concentrées dans certains secteurs tel celui de la santé, où leur présence constitue un support très efficace et un apport stimulant pour leurs compatriotes arrivées plus tardivement. Voilà qui expliquerait peut-être la réussite des femmes immigrantes originaires d'Haïti dans leur stage. (Action travail Femmes, 2009 :83)

2.4.2 Pratiques, comportements et attitudes des acteurs dans la sphère scolaire

Selon le cadre d'analyse systémique, le retour sur les bancs d'école peut être plus difficile pour les immigrantes universitaires des minorités visibles. En fait, certaines pratiques, comportements et attitudes d'acteurs gravitant dans la sphère académique (enseignants, collègues de classe, directeurs, superviseurs de stages, clients ou bénéficiaires, etc.) peuvent être sous l'influence de préjugés et de stéréotypes. En voici un exemple :

« Au niveau de l'école, je peux dire vraiment qu'il y a un peu de racisme. Moi, mon fils, et c'est le cas à Victoriaville, là où je suis arrivée la première fois. Mon fils est venu du Congo avec son diplôme d'État, il a fait l'équivalence. Puis il a fait le transfert dans les soins infirmiers. Il est allé au CÉGEP de Victoriaville. Il était le seul noir en classe et il restait seul pendant la récréation, il restait seul, il faisait ses devoirs lui-même. Même son professeur, quand il voulait l'interroger, il ne voulait même pas l'interroger. Quand il allait faire même des stages à l'hôpital, les malades ne voulaient pas que mon fils les touche. Ils disent : Il est noir. Alors, l'enfant est vraiment stressé, il a même abandonné ses cours. Il a dit : Je ne sais pas comment continuer. En classe, on ne veut pas me sentir, même mon professeur, je vais faire les stages à l'hôpital, c'est pire. Alors qu'est-ce qu'il

a fait? Il a abandonné ça (...) » (Citation pris dans le rapport du Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 2012 : 53).

En tout premier lieu, nous présentons des extraits de certaines recherches qualitatives qui illustrent des « comportements » racistes au sein des établissements

2.4.3. Influence des préjugés et des stéréotypes lors de leurs choix d'orientation

Comme souligné par Germain (2012) dans sa recension des écrits, certains chercheurs considèrent que des immigrantes des minorités visibles effectueront des choix sous l'influence de préjugés et stéréotypes à l'égard de leur genre et de leur origine ethnique. Germain (2012 : 36) rapporte le constat fait par l'étude de Shan (2009) : « Shan rapporte que ces choix de formation sont souvent basés sur des stéréotypes sexuels et raciaux véhiculés socialement et auxquels les femmes finissent par adhérer » (Germain, 2012 : 36). Ainsi l'exemple rapporté par Shan (2012) vient d'une immigrante chinoise ingénieure qui, avant son immigration, a tenté de planifier sa formation au Canada:

« She learned from the Internet that she would not be able to practice as an engineer without a license. At the same time, she learned that 'Chinese women would have a better chance with accounting'. She subsequently decided that she had to change her career direction. Shortly after landing, she joined a college program to study accounting. Unfortunately, the only job that she could find after the college program was a part-time position as a bakery clerk. It is clear that the notion that 'the Chinese are strong in math and weak in English', and that 'women are good for clerical work' ideologically shaped her initial training choice. » (Shan, 2009: 358)

Ainsi, il apparaît que les immigrantes des minorités visibles par leurs identités entrecroisées de femmes, d'immigrées et issus des minorités visibles seraient la cible lors de leur orientation de carrière de la présence de « discrimination croisée » décrite ainsi par Chicha (2009 : 104-105).

2.4.4 Intervention des agents d'Emploi-Québec et les orienteurs professionnels

Rappelons que lorsque nous avons présenté la section sur le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, nous avons indiqué que des chercheurs ont observé que certains agents peuvent dévaluer les titres étrangers d'immigrants venant de pays en développement. Certains chercheurs, tel que le présente Germain dans sa recension des écrits (Germain, 2012 : 29), indiquent que des agents d'emploi-Québec et orienteurs professionnels semblent effectivement avoir des préjugés et stéréotypes négatifs à l'endroit de certains diplômes étrangers :

« Un autre problème, soulevé par les femmes interrogées, a trait aux traitements que les agent-e-s d'emploi, les intervenant-e-s ou les conseillères/conseillers en orientation leur réservent. Ceux-là font généralement peu ou pas de différence entre une clientèle scolarisée et une autre qui ne l'est pas dans la prestation des services. » (Action travail, 2009 : 66)

C'est ainsi que ces agents ou ces orienteurs peuvent orienter leurs clientes immigrantes dans des formations qui s'enligneront à leurs préjugés et stéréotypes à leur égard :

« C'est ainsi que les femmes noires provenant de l'Afrique subsaharienne sont, peu importe leur diplôme, vues comme prédestinées au travail domestique, ou au travail sous-rémunéré. « On est dénigré d'office, on nous voit comme des gens à définir [...]. C'est comme si on est sous-estimées à l'avance, et [qu'] on est prédestiné à des sous-emplois, ou à des emplois sales... » (Action travail femmes, 2009 : 70)

Citation rapportée par Action travail Femmes (2009) :

« Moi aussi je pense que dans la mentalité d'ici on croit que les gens qui viennent d'Afrique sont des gens qui ont été longtemps esclaves. Quand j'ai rencontré mon premier agent, je lui ai montré mon C.V., parce que j'attendais un poste des Nations Unies. C'était vraiment un bon C.V. Mais il m'a dit : « avec tout ça, tu ne vas nulle part. Déchire ça; je vais t'aider à faire un C.V. » Il m'a fait un C.V. jusqu'au secondaire 5. Et après, j'ai dit : « alors comment avoir de l'expérience ici? » Il m'a dit : « je vais te trouver un cours, très vite, qui va te le permettre ». Vous savez quel cours il m'a proposé? Avec mon expérience d'intervenante sociale, il m'a déniché un cours d'entretien ménager! Il m'a dit : « on a beaucoup de familles et des personnes qui ont besoin de femmes de ménage », J'ai refusé. Il m'a dit : « si tu refuses, tu n'aurais rien! » J'ai donc suivi le cours, et j'ai un diplôme d'entretien ménager. Et je me suis dit : « t'as pas fait

ça! » Imaginez; c'est la dégradation. (Citation de Pauline, dans Action travail Femmes, 2009 :70)

Ainsi la présence de préjugés et stéréotypes de la part des agents et des orienteurs, à l'endroit des diplômes et des compétences obtenues à l'étranger, peuvent ainsi affecter l'orientation offerte à certaines immigrantes venant de pays en développement. Certaines immigrantes peuvent ainsi se voir orienter dans des formations qui, par la suite, n'offriront que des emplois précaires. Le processus de déqualification pourrait en partie s'expliquer par cette orientation basée sur des préjugés et stéréotypes.

2.4.5 Qualité d'échanges avec les collègues de classe

Lors d'un retour sur les bancs d'école, des relations entre collègues doivent se tisser pour réaliser certains travaux d'équipe, échanger sur la matière vue en classe et résulter à faire parti d'un réseau permettant d'accéder à un capital social favorable à l'insertion en emploi. Toutefois, il semble que les relations entre collègues de classe sont soumises à des facteurs liés à des caractéristiques telles le genre et l'origine ethnique.

En fait, les relations qui se créent avec les collègues de classe peuvent s'expliquer en partie par les théories de nature psycho-sociale, comme la théorie de la similarité attraction et celle de la catégorisation sociale. Par exemple, l'une des personne ressource du milieu de la formation d'appoint offerte aux ingénieurs ayant un diplôme étranger rencontrée par Chicha (2009) mentionne que ces immigrées côtoient, lors de leur formation de mise à niveau, des étudiants sortant du collégial qui sont déjà en relation depuis un certain temps :

« Ils arrivent dans des cours où les gens se connaissent déjà parfois 1 an, 2 ans. Donc vous savez au niveau des groupes de travail, l'alchimie ne se fait pas toujours. Il y a tout un

contexte d'adaptation. C'est qu'on a qualifié d'ailleurs du choc d'intégration de l'École Polytechnique et qui n'est pas évident finalement pour ces gens-là. » (Chicha, 2009 :97)

Les immigrées qui arrivent dans ce contexte peuvent, si l'on se fie à la théorie de la similarité attraction et la catégorisation sociale, se voir par conséquent mises dans un *exogroupe*. Nous croyons que l'"alchimie", dont il est question ici, peut référer à ce contexte de possible mise à l'écart. Chicha (2009 : 104), indique à ce sujet que par les résultats de sa recherche et par ses observations en tant qu'enseignante, il semble y avoir, lors de la composition d'équipe de travail, une ségrégation selon l'origine nationale ou ethnique des étudiants.

Germain (2013) rapporte certains propos des immigrantes qu'elle a rencontrées, lesquelles illustrent selon elle « très bien cette théorie » de similarité attraction, tels que :

« On se choisit une place et la première journée on voit et après ça moi, j'essayais d'être à côté des immigrants parce qu'on s'entend mieux. C'est comme, on est dans le même bateau » (citation de Maria, pris dans Germain, 2013 : 84).

« Ça, c'est la même histoire, tout le temps avec des immigrants. Immigrants avec immigrants et Québécois avec des Québécois. Les Québécois qui n'avaient plus le choix, ils allaient avec des immigrants » (citation de Gabriella, pris dans Germain, 2013 : 84)

Toujours selon les propos retenus par Germain (2013), la composition d'équipe pour les travaux s'effectue selon l'appartenance à l'origine étrangère:

« Pendant toute ma formation, si je dois récapituler les travaux de groupe que j'ai eu à faire, j'ai beaucoup plus travaillé avec des immigrés, des groupes constitués pour la plupart d'immigrés, que de groupes constitués avec des natifs ». (Citation de Mériça, pris dans Germain 2013 : 84)

Germain (2013), rapporte les propos de Dalia qui réfèrent selon nous à la présence possible de catégorisation sociale selon l'origine étrangère :

« Donc pour les travaux d'équipe, c'était plus... je pense que les filles disaient « Elle a un accent, je ne sais pas vraiment comment elle écrit. Donc je ne crois pas qu'elle va être à la hauteur pour être avec nous ». Parce que je me suis fait refuser de plusieurs équipes. Quand j'ai voulu faire partie des équipes avec des filles québécoises, elles m'ont carrément dit non merci ». (Germain, 2013 : 84)

Ici l'immigrante semble perçue comme étant dans la catégorie d'un *exogroupe*, c'est-à-dire les « eux » (avec accent) versus les étudiants du groupe majoritaire, donc de l'*endogroupe*, qui seraient vus comme dans la catégorie du « nous » (les sans accent).

Ce constat peut aussi référer, selon nous, à la théorie sur la qualité d'échanges (LMX) dont Roberson et Block (2001) présente (Voir annexe 1, modèle 2), qui considère qu'au moment de l'établissement d'une relation, les membres de l'*endogroupe* font plus facilement confiance à des individus qui leur ressemblent, lors de la délégation de dossiers. Selon eux les membres de l'*endogroupe* 1- feront comme eux, ce qui 2- par conséquent limitera les risques d'échec.

Germain (2013), remarque l'intersection de facteurs discriminatoires qu'a vécue Yulia avec ses collègues de classe selon: 1- l'origine étrangère 2- le genre et 3- l'âge :

« Je pense que vraiment l'expérience d'être une femme immigrante (...). La plupart des gens étaient plus jeunes que moi. Il y avait trop de différences, et c'était une question qui vraiment m'a dérangée beaucoup pendant toutes mes études. Moi, je n'étais pas admise dans la vie des étudiants. Je n'étais pas acceptée par eux. Ce n'était pas hostile, non. Les gens étaient vraiment très amicaux, mais je n'ai jamais fait partie d'un groupe. J'étais seule. » (Germain, 2013 : 85)

L'intersection de ces trois facteurs discriminants expliquerait selon Germain (2013 : 85), la complication d'établir des relations avec les collègues de classe et affecterait ainsi le déroulement de la formation. Ainsi, et comme appuyé par les propos d'une candidate rencontrée

par Chicha (2009), l'obtention d'un diplôme au Québec ne permet pas nécessairement de construire un réseau professionnel:

« [...] J'ai passé trois ans à l'université. J'ai rencontré deux filles seulement avec qui j'entretenais des conversations, mais ce sont des personnes de ma communauté. » (2009 : 103).

Ainsi ces difficultés de tisser des liens avec les autres collègues de classe, peuvent résulter, comme indiqué dans la partie précédente qui portait sur la théorie du « capital social », à un réseau professionnel faible empêchant ainsi l'accès à des ressources lors du processus d'insertion sur le marché du travail (Germain, 2013 : 84 : Chicha, 2009 : 103).

Finalement, et concernant les relations entre collègues de classe, notons que certains chercheurs se sont penchés sur les structures de groupe et les conséquences sur la performance des différents membres de groupe. L'étude empirique de Cruickshank et *al.* (2012) s'est penchée par exemple sur les interactions en classe lorsqu'il y a une présence de diversité au sein des étudiants à savoir, des étudiants locaux (*endogroupe*) et des étudiants internationaux (*exogroupe*). Selon les résultats de cette recherche, la « structure de la composition des groupes » est déterminante pour améliorer l'interaction entre les deux groupes d'étudiants (Cruickshank et *al.*, 2012 : 803). Dans le cas où la structure d'équipe n'est pas favorable, les étudiants internationaux rapportaient plusieurs difficultés d'interaction à savoir :

1- la non prise en compte de leurs idées :

*Yeah, I also take a course in [subject]. The lecturer put us to different group and I... there is one international student and all other local student but they keep talking and we cannot enter the discussion- two or three international student and local student, but not only one. (Citation de Arts student, International from Korea, focus-group interview, dans Cruickshank et *al.*, 2012: 803).*

[...] Sat down in the back and just joined the local students and it was around four local students and first I just share my ideas, OK, it was like, I said to them, 'because of the [inaudible]. It's like this and this and this'. Then, I was so surprised. They said 'excuse me?' and they cut my words. They don't care and they talk with each other. They talk about something about dating. Actually they didn't discuss the topic and it was more than 20 minutes. I just stayed because it is my culture, if you leave some people without getting or saying. They didn't even see me! It was the worst time, the worst thing in my life. I was like crying in my heart. They didn't even see me [...] (Citation de Arts student, International from Indonesia, focus group interview, dans Cruickshank et al., 2012:803)

2- la participation inégale (par crainte d'être ridiculisé) :

[...] A lot of the time you see it's one or two local students doing all the talk or even some of the local students are too hesitant to actually step up and say what they're thinking, Everyone is just sitting there quiet, like in high school as if someone's going to ridicule them. (Citation de Education student, domestic, focus-group interview, dans Cruickshank et al., 2012 803)

Germain (2012) rapporte des propos d'Anissa qui selon nous réfèrent très bien à l'une des quatre formes de racisme subtil de Van Laer et Janssens (2011) :

« Quoi, tu es dentiste et tu ne sais pas ça! (...) « C'est quoi ça? Il n'y avait pas comme ça dans votre pays? Vous ne savez pas ce que c'est que ça? ». (Germain, 2013 : 82)

Germain rapporte des propos de Léonore qui selon elle fait écho à la théorie de la qualité d'échanges (LMX) stipulant que les relations d'échanges seront différentes selon le groupe d'appartenance :

« Je sentais que le professeur préférait les Québécois vraiment. Parce qu'on devait faire beaucoup d'interventions. C'était du counseling individuel et on a senti quelques discriminations, surtout quand les personnes allaient intervenir au cours [...] » (Germain, 2013 : 82).

Notons au final que les résultats de Cruickshank et al. (2012 797) considèrent que pour qu'il y ait une structure de groupe efficace et ainsi encourager les interactions entre les membres de l'*endogroupe* et ceux de l'*exogroupe*, il doit y avoir trois fonctionnalités clés pédagogiques à

savoir : 1- des équipes permettant d'avoir une position d'égalité au sein de la classe; 2- qu'ils puissent déterminer eux-mêmes les rôles d'experts de chacun d'eux (ex : apprentissage de la langue pour les membres de l'*exogroupe* et différences culturelles pour les membres de l'*endogroupe*) et 3- l'évaluation de la tâche qui offre de la rétroaction, positive ou négative, de façon continue (Cruickshank et al., 2012 :805). Dans le cas contraire, c'est-à-dire des stratégies de structure de groupe non planifiées, les auteurs considèrent que l'effet peut être contraire à ce qui est souhaité au niveau de l'amélioration des interactions entre les deux groupes à savoir : 1- la confirmation des relations de pouvoir et de domination de l'*endogroupe* à l'endroit des étudiants de l'*exogroupe* et 2- à la marginalisation et l'absence de participation de la part des *exogroupes* (Cruickshank et al., 2012 :807).

2.4.6 Qualité d'échanges avec les enseignants

L'immigrante qui retourne sur les bancs d'école doit aussi établir des liens avec le corps professoral. L'une des immigrantes rencontrées par Germain (2013 : 82) a des propos qui illustrent selon nous très bien l'une des stratégies empruntées par les racistes modernes qui est présentée par Bonilla-Silva à savoir :

« Il y avait une professeure dans le cours de prothèses. Elle nous a dit comme ça clair et net, je me rappelle jusqu'à ce jour : « Mes pauvres petites filles. Maintenant elles ne peuvent pas trouver du travail avec vous, parce que vous avez plus d'expérience, vous êtes qualifiées ». Comme vous êtes là pour voler du travail à des futures petites Québécoises. C'était comme avec ces mots-là. Elle nous a dit : « Moi personnellement, je ne suis pas d'accord que le gouvernement fasse ce genre de cours pour vous », Elle a dit que les dentistes ce n'est pas la même chose... Une hygiéniste, et d'un air hautain, ce n'est pas la même chose qu'un dentiste. (Citation d'Anissa, pris dans Germain, 2013 : 82)

Rappelons que cette catégorisation sociale peut expliquer certains biais lors d'évaluations de rendement et au niveau des possibilités de traitements discriminatoires. Comme mentionné dans

la première section de ce chapitre, si nous sommes en présence d'une catégorisation *endogroupe* versus *exogroupe*, il y a un risque que les individus de l'*exogroupe* performant moins bien que les individus de l'*endogroupe*. Certains auteurs soulignent l'importance d'avoir une grille d'évaluation qui ne comporte que des critères objectifs d'évaluation. Rappelons que dans le cas contraire, les évaluateurs risquent de se concentrer en grande partie sur les comportements anticipés qui sont basés sur des préjugés et des stéréotypes. À ce sujet, des recherches empiriques mettent en garde contre la présence des biais potentiels de l'utilisation de certains critères d'évaluation qui réfèrent à des « soft-skills ». Par exemple, Chicha (2009) souligne que certaines immigrantes ont témoigné à l'effet que, lors des examens cliniques pour être admises ensuite à l'internat en médecine, on exige d'elles certaines compétences interpersonnelles, telles que :

« Le candidat doit s'efforcer de mettre le patient à l'aise durant l'entrevue tant par son langage verbal que non-verbal. Il aborde le patient avec respect, tact et délicatesse. Il s'intéresse aux besoins du patient et s'adapte aux différentes demandes tout en tenant compte des tâches qu'il a à accomplir. » (Chicha, 2009 : 91)

Ces « soft-skills » sont des compétences difficiles à évaluer puisque difficilement quantifiables, et surtout parce qu'il peut y avoir une interprétation très large de ces différents concepts : « mettre à l'aise », « respect », « avec tact », « avec délicatesse », etc. La compréhension de ces qualités n'est pas définie de la même façon par les différents acteurs et ainsi cela laisse place une très grande marge d'interprétation de certains comportements. Si en plus les évaluateurs ont des stéréotypes négatifs à l'endroit de l'origine ethnique tels que : les « africains sont paresseux », on peut concevoir qu'ils peuvent, consciemment ou inconsciemment, sur interpréter certains comportements et attitudes de la part des *exogroupes*.

La catégorisation sociale des enseignants peut aussi engendrer des traitements différenciés selon le genre et l'origine ethnique. Par exemple, certains chercheurs transposent la théorie du LMX qui est traditionnellement attribuée aux relations entre supérieur-subordonné au sein des entreprises, vers d'autres types de relations et organisations tel qu'au niveau scolaire. Par exemple Bowler (2001 :6) s'est penché sur la qualité d'interactions (LMX) entre un enseignant (le « leader ») et l'étudiant (le « member ») sur l'évaluation de la performance de l'enseignant selon des similarités démographiques, telles que le genre, l'âge, l'origine ethnique, etc. D'autres recherches (Mosley, 2012; Mosley, Broyles et Kaufman, 2014), se sont aussi penchées sur la qualité relationnelle (LMX) entre des étudiants et leurs professeurs, afin d'examiner si le niveau de qualité de cette relation a un impact sur la performance de l'étudiant. Par exemple, ils mentionnent que :

- 1) Meilleure sera la qualité d'interaction entre un subordonné et son supérieur (LMX élevé), meilleures seront les chances que le subordonné en fasse plus que les exigences demandées (Northouse 2010, cité dans Mosley, Broyles et Kaufman, 2014 :52);
- 2) La présence de favoritisme fait par un supérieur, la perception de confiance des subordonnés au niveau de la gestion et la perception d'injustices peuvent engendrer des relations dysfonctionnelles au sein du groupe (Othman et al. 2010, cité dans Mosley, Broyles et Kaufman, 2014 : 64).

À cet effet Othman, Ee et Shi (2010 :341) rapportent que la performance des membres de l'*exogroupe* sera affectée lors de deux circonstances importantes à retenir, à savoir :

1- « une évaluation biaisée d'un membre par le supérieur », ainsi :

« The first is the flawed assessment of a member by a leader. This flawed assessment can be because of the lack of information and opportunity to observe the member or

simply due to biasness on the part of the leader in favour of those the leader perceives as sharing the same views and values as her own. As a result of this flawed assessment, the leader fails to notice or underestimates the performance of certain members. In the short-term this can create a sense of inequity among the out-group members who may perceive the leader's treatment of the in-group members as favouritism. In the long-term the leader increases the leader's reliance on the favoured members and gives them privileged treatment. Yet these members are incapable of delivering the desired performance. » (Othman, Ee et Shi, 2010 : 341)

2- et « quand un des membres du groupe use de tactiques pour donner une impression favorable de lui-même » :

« The second condition arises when members use upward influence tactics to create a favourable impression of themselves. The use of upward influence tactics has the potential to distort the leader's assessment of the member's performance. Leaders then form high quality leader-member exchange and include in their in-group these members and confer upon them extra support and resources. At the same time, those not relying on the use of upward influence tactics find their performance not being duly recognized and are marginalized. » (Othman, Ee et Shi, 2010 : 341)

2.4.7 Le retour sur les bancs d'école signifie-t-il une absence de déqualification?

Contrairement à ce que prétendent les chercheurs d'inspiration néo-classique, le retour sur les bancs d'école ne semble pourtant pas être un gage de succès. La formation québécoise (Shan, 2009 : 366; Belhassen-Maalaoui et Raymond 2008), viserait ainsi à *rediplômer* les immigrantes ayant déjà des diplômes universitaires. À cet effet, Belhassen-Maalaoui et Raymond (2008) soulignent :

« Même celles qui ont opté pour un retour aux études et qui ont réussi à obtenir d'autres diplômes, au Québec cette fois, se retrouvent sans emploi, ou alors sont embauchées pour de courts contrats dans le milieu communautaire. » (Belhassen-Maalaoui et Raymond, 2008 : 7)

Les résultats de Shan (2009) montrent tout d'abord 1- une nette déqualification pour la plupart des immigrantes qui ont effectué une réorientation de carrière et 2- que de ces immigrantes chinoises, celles qui avaient une formation pré-migratoire dans des champs d'études à

prédominance masculine (ex : ingénierie ou droit), se sont retrouvées dans des programmes de formation canadiens qui répondent à des offres d'emplois à prédominance féminine :

« All the women, who were employed at the time of interviews, were employed at a lower level than their occupations prior to immigration even after receiving training in Canada. In addition, the women who were trained in traditionally male-dominated fields, such as engineering and law, all resorted to training to aim for jobs with a large demand for female labour. It is not the purpose of the paper to determine the extent to which the training programs helped optimize the job prospects of the women. It is clear however that re-training and re-education help reshuffle the immigrant workforce and that the reshuffling process is gendered and racialized. »(Shan, 2009 : 366)

C'est ainsi que Shan (2009) conclut que le processus de réorientation de carrière est influencé à la fois par le genre et la race. En ce qui a spécifiquement trait au phénomène de déqualification, Chicha (2009 : 104) remarque que ce sont les immigrantes qui vont dans une formation d'appoint dans leur domaine initial de formation, qui semblent trouver la voie la plus prometteuse. À l'inverse les candidates qui suivent une formation dans un domaine connexe ou différent de leur formation pré-migratoire se retrouvent « Moyennement » ou « Fortement » déqualifiées.

Belhassen-Maalaoui et Raymond (2008) ajoutent qu'un nombre élevé de femmes qu'elles ont rencontrées et qui ont effectué un retour aux études en sol québécois se sont retrouvées sans ou avec un emploi précaire et sont, de surcroît, endettées. Ces mauvaises orientations professionnelles auraient des conséquences à long terme : « Ces immigrées ont mis beaucoup d'espoir dans la formation en pensant qu'elle leur permettra d'obtenir un emploi qualifié. Dans certains cas, elles ont dû contracter des dettes qu'elles n'arrivent pas à rembourser puisqu'elles occupent encore des emplois précaires. » (Chicha, 2009 : 103).

Dans l'ensemble, nous pouvons conclure que le constat général est donc que l'acquisition d'un diplôme québécois n'est pas un gage de succès professionnel (Chicha 2009 : 104). Bien que, dans certains cas, il puisse avoir comme effet de réduire le degré de déqualification, il semble important d'indiquer que ce retour n'engendre pas, en tout temps, l'élimination de ce phénomène (Chicha et Deraedt, 2009). Différents obstacles semblent être présents lors d'un retour scolaire et ceux-ci semblent influencer l'immigrant selon son genre et son origine ethnique.

2.5. Stratégie de l'unité familiale immigrante

Il y a près de 30 ans, Spitze (1984) observait que : les épouses étaient pénalisées sur le marché du travail par rapport à leur conjoint lors du processus d'immigration, à plusieurs niveaux : statut d'emploi, semaines de travail, semaines de chômage et revenus et attitude à l'égard du travail. Shauman et Noonan (2007), plus récemment, fait le même constat à savoir que, chez les couples d'immigrants, la conjointe vit un déclin au niveau de la qualité d'emploi et de revenu, tandis que la situation s'inverse pour le conjoint.

Certains auteurs tentent alors d'expliquer les écarts entre conjointe/ conjoint en mettant l'accent sur la dynamique au sein de l'unité familiale immigrante³⁵. Selon Chicha (2009) et Chicha et Deraedt, (2009) la littérature qui porte spécifiquement sur l'unité familiale migratoire, montre deux principaux cadres théoriques qui illustrent pourquoi les femmes immigrantes sont plus désavantagées que leurs conjoints sur le marché de l'emploi, à savoir : 1- la théorie du capital humain, qui observe que la priorisation de carrière s'effectue selon les gains potentiels des conjoints et 2- la théorie du rôle de genre qui pour sa part considère que les immigrantes doivent porter le chapeau de mère de famille et de travailleuse, ce qui les pénalise, puisqu'elles doivent ainsi assumer la plus grande partie des obligations familiales dans un nouveau contexte. Notons que cette deuxième approche considère que ces différents rôles que doivent assumer les immigrantes comparativement à leur conjoint résultent de croyances et de stéréotypes. Ainsi, les recherches dans ce sens porteront sur les choix des membres d'une unité familiale selon: la

³⁵ Notons que le concept de l'« unité familiale migratoire » utilisé par certains chercheurs renvoie à une définition traditionnelle de la famille, à savoir : deux conjoints et à leurs enfants qui immigreront simultanément (Duleep et Sanders, 1989).

présence de jeunes enfants, l'accessibilité aux services de garde dans un contexte de perte du soutien externe, et le partage des tâches domestiques.

2.5.1 Priorisation de carrière selon les gains potentiels

Selon Becker (1964) la situation des femmes immigrantes sur le marché du travail s'expliquerait par des choix et décisions économiques rationnelles. Les femmes mariées ont un capital humain plus faible que les hommes mariés, puisqu'elles auraient un niveau scolaire et une expérience de travail moindre que leur conjoint (Mincer 1978). L'interruption de carrière des conjointes pour répondre à leurs engagements familiaux et les revenus projetés aurait un impact important dans le choix d'immigrer, comme l'indique Sandell (1977):

A high potential wage for the wife in a new location would not provide an incentive for the family to migrate if the wife would not choose to work at that wage. Hence, for families where the wife would not work at any conceivable wage, the decision to migrate becomes a function of the husband's labor market opportunities only. (Sandell, 1977 : 407)

Ainsi, la femme mariée laissera à son conjoint le soin de s'insérer en premier sur le marché du travail, puisqu'il obtiendra des revenus supérieurs (Cobb-Clark et al. 2005). En contrepartie, la conjointe se concentrera sur ses responsabilités familiales.

Certains chercheurs doutent toutefois de la pertinence de la théorie de capital humain pour expliquer l'ensemble des différences sur le marché du travail entre les conjoints au sein de l'unité familiale migratoire. Par exemple, les résultats de Bielby et Bielby (1992) indiquent que dans un couple où l'on retrouve un niveau de capital humain comparable entre les deux conjoints, les femmes sont plus enclines que leur conjoint à renoncer à leur carrière, compte tenu de leurs considérations familiales avec le même investissement en emploi, les habiletés, et

ce, dans des situations familiales comparables (1992 : 1254). De même, Shauman et Noonan (2007 : 1757) et Mulder et Ham (2005 : 184) constatent que les femmes mariées sont beaucoup moins susceptibles que les hommes mariés de bénéficier des retombées du marché du travail, au sein de leur unité familiale migratoire.

2.5.2 Rôle de genre

Ainsi, cette persistance d'écart entre conjoint/ conjointe serait plutôt expliquée par la théorie du « rôle de genre »³⁶ (Shauman et Noonan, 2007; Ho, 2006; Cooke, 2003 2005). Les décisions prises à l'égard de l'insertion en emploi seraient influencées par des stéréotypes et des croyances qui sont attribués selon les rôles traditionnels que doivent jouer l'époux et l'épouse au sein d'un couple. Chicha (2009 : 73) parle alors de l'influence des traditions.

Ces rôles traditionnels de genre renvoient à l'idée première qu'au sein d'une unité familiale, les hommes assument le rôle typiquement masculin de pourvoyeur (*breadwinner*) tandis que les femmes assument le rôle typiquement féminin de ménagère (*homemaker*), et ce, indépendamment de leur revenu respectif (Potuchek 1997). Ainsi, comme le souligne Salaff et Greve (2004) il serait fréquent de voir la carrière de la femme au sein d'une unité familiale être placée au second rang, compte tenu du rôle traditionnel de la femme au sein de sa famille :

Without a way to care for a child, and with longer to go to upgrade their degrees, wives are more likely to work at low paying jobs. They shape their job searches around their responsibilities to the home, and hence their children's ages figure in couples' plans. To suit their family roles, women with young children take short-term, non-degree English as a Second Language (ESL) courses while their children are at school. Brief accounting courses improve their skills and get them entry-level jobs. By going to school part-time, women combine home-making, reproductive labor, and job preparation. (Salaff et Greve, 2004 : 24-25)

³⁶ La théorie du « rôle de genre » est une traduction libre de l'anglais du : « Gender Roles ».

Ce constat est aussi appuyé par Shan (2009) qui observe que, dans certains cas, l'immigrante doit remplir son rôle de mère et d'épouse avant de pouvoir procéder à sa propre re-qualification. L'exemple d'une immigrante chinoise qui était ingénieure avant son immigration illustre cette « stratégie » :

« She planned that she would go back to school. Nevertheless, her plan was largely constrained. She said: My husband told me not to look for accounting jobs. He thought that [a part-time] job suited me the best. It was close to home and I could take care of the kid at the same time. So I have worked there for nearly three years. ... When my daughter grows up, I would like to change my job, or go back to school again. While she was working in the grocery store, the couple decided to send the husband back to China so that he could preserve his job status. In the meantime, she had to stay behind in Canada to take care of their child. Given that she was practically a single mother, her mobility and her training options were severely limited. »(Shan, 2009 : 358)

Cooke (2003; 2008) constate ainsi que ce sont les femmes mariées immigrantes qui écopent:

There is overwhelming empirical evidence that family migration generally harms the employment and earnings of married women, even among women who should be benefiting from migration, that bearing children multiplies the effect, and that underlying this seemingly economically irrational decision-making are gender role beliefs of husbands and wives. (Cooke, 2008 :172)

Ainsi la théorie du *rôle de genre* souligne les raisons pour lesquelles les femmes et les hommes vivent différemment l'expérience de l'immigration (Ho 2006). Le processus migratoire a pour conséquence de renégocier, entre les deux conjoints, les aspects liés à la vie professionnelle et aux soins de la famille. De cette renégociation, il peut en résulter à une plus forte féminisation des rôles à l'égard des femmes immigrantes et, par conséquent, les cantonner dans des rôles traditionnels de mère et d'épouse. Les croyances en fonction du rôle de genre influencent ainsi les décisions lors de l'immigration (Cooke, 2008 : 172).

Chicha (2009 :74) abonde dans ce sens en indiquant les effets croisés des rôles de : immigrante, épouse et mère, qui peuvent expliquer la négociation qui s'effectue lors du processus d'immigration et résulterait à une priorisation du conjoint dans sa re-qualification :

« C'est un constat, je voulais dire que les femmes vont accepter un travail ou un poste moindre parce qu'elles veulent permettre à leur mari d'obtenir une certaine qualification pour assumer leur poste pour obtenir un titre par exemple. Alors elles prennent ce choix-là pensant que d'ici deux ans, bon, mon mari aura fini ses études, je vais penser à intégrer le travail et à avoir les qualifications nécessaires pour pouvoir avancer dans mon domaine » (Personne-ressource rencontrée auprès de la population immigrée citée dans Chicha, 2009 : 74)

Ces propos appuient le constat de certaines études qui montrent que de nombreuses femmes immigrantes mariées ne réintègreront le marché de l'emploi qu'après une absence de plusieurs mois (Clark et Huang, 2006), voire une absence de plusieurs années (Cooke, 2003).

Ainsi, les croyances/ valeurs d'égalité (« traditionnelles » ou « non traditionnelles ») tenues au sein de l'unité familiale migratoire (Bielby et Bielby, 1992; Cooke, 2008) doivent être prises en considération. Par exemple, Bielby et Bielby (1992 : 1258) remarquent que les couples qui ont des croyances dites « traditionnelles » liées au rôle de genre, ne se comporteront pas comme l'indiquent les tenants de l'approche néo-classique. Les décisions d'immigrer de ces couples ne semblent pas être influencées par le capital humain de la conjointe, c'est-à-dire en regard à son potentiel salarial faible ou élevé. À l'opposé, les conjoints aux croyances « non-traditionnelles » seront influencés pour leur part, lors de décision de relocalisation, par le potentiel salarial de leur conjointe. Ainsi, leurs résultats démontrent que les écarts salariaux seront moindres au sein de ces couples aux valeurs « non-traditionnelles ».

Les résultats de Cooke (2008) démontrent eux aussi la pertinence de la théorie du *rôle de genre* et l'importance de s'attarder aux valeurs familiales lors du processus migratoire. Par exemple, il ressort de cette étude que lorsqu'une femme immigrante est au sein d'une famille dite « qui partagent des croyances égalitaire » et qu'elle est au chômage, elle a 24 % des chances que sa famille émigre dans les prochaines années. À l'inverse, c'est-à-dire au sein des couples « qui ne partagent pas des croyances égalitaires » en ce qui a trait au rôle du genre, si la femme est en situation de chômage, elle n'a que 9 % des chances de voir sa famille émigrer. La situation en emploi de la femme n'a alors que très peu d'effet dans le comportement migratoire dans une famille non-égalitaire (Cooke, 2008).

L'un des responsables d'ONG rencontré par Chicha (2009) mentionne que dans certaines familles immigrantes, si les rôles traditionnels doivent s'interchanger, les conséquences peuvent menacer la survie du couple:

Il y a un couple homme-femme qui avait fait les examens [du Collège des médecins], qui ont réussi les examens, et pour l'admission en résidence madame a été acceptée, monsieur non. Et la première réaction du monsieur c'était le divorce. C'était terrible, mais jusque-là ils sont encore ensemble mais pas mal de frictions. Et le monsieur, [...], il dit il ne peut pas imaginer que ça soit lui qui reste à la maison pour veiller sur les enfants et puis madame rapporte de l'argent [...] Et la dame était en pleurs. La dame qui dit « Moi avec tout ce que je fais, j'ai été acceptée en résidence, et ça aurait été pour moi une joie mais je ne suis pas joyeuse. Je pleure parce que mon mari me dit dans ce cas-là faudra qu'on se sépare » (Citation de Jean-René dans Chicha 2009 : 75).

Cet intervenant rajoute que de manière générale les hommes immigrants sont réfractaires à interchanger les rôles traditionnels avec leur conjointe :

« En tout cas, nous les hommes de l'immigration en général quoi, en général, nous ne sommes pas encore disposés pour cette approche-là où la femme et l'homme peuvent ramener de l'argent à la maison et puis gérer la famille sans qu'il y ait de frustration de la part des hommes. (Citation de Jean-René dans Chicha 2009 : 73)

Ainsi, la théorie du rôle de genre indique que des facteurs culturels doivent être pris en considération (Ghazal et Cohen, 2007 : 1730; Wong : 2000; Stier, 1991). Par exemple, Ghazal et Cohen (2007 : 1723 et 1730) remarquent d'importants écarts au niveau de l'insertion en emploi selon l'origine ethnique des immigrantes aux États-Unis. L'une de ces observations est que, outre les Vietnamiennes, les femmes bénéficient du fait de vivre dans des endroits où les femmes ont les plus haut taux d'emploi (Ghazal et Cohen, 2007 :1725).

Une étude effectuée au Québec par Aloui (2011 :63) nous informe que la majeure partie des immigrantes maghrébines qu'elle a rencontrées (10 sur 12) disent provenir d'un milieu familial où l'organisation sociale est marquée par une structure de type patriarcal traditionnel. Elle note qu'à leur arrivée, celles-ci amènent une nouvelle dynamique familiale dans leur trajectoire socioprofessionnelle, souvent conflictuelle, puisque leur réseau familial de soutien est absent. Plusieurs conjoints auraient refusé de changer leur mode de vie traditionnel et par conséquent de participer aux tâches domestiques. La culture d'origine semble persister dans leur rôle respectif :

Et même si on est un couple d'intellectuels, on garde des empreintes, des images de nos parents et on ne veut pas avancer, on dit... Ma mère a fait comme ça, je vais faire comme elle...Mais ce n'est pas facile. Arrivée ici la femme rencontre des difficultés d'emploi et d'autres problèmes qu'elle ne vivait pas encadrée de sa famille (Citation de l'immigrante A1, dans Aloui 2011 : 63).

Selon Aloui (2011 :64), le processus migratoire entraînerait un surinvestissement de ces femmes maghrébines dans l'espace domestique et le contrôle de l'éducation des enfants. Les conjoints pour leur part se crispent dans leur « autorité » patriarcale et d'autres prérogatives traditionnelles, lorsqu'ils sont confrontés à une perte de reconnaissance extérieure.

Dans cette même réalité, certaines recherches portant sur les immigrantes de l'Amérique Latine et des Caraïbes (Boehm, 2008; Pessar, 1995) remarquent que le statut professionnel du conjoint est menacé suite à l'immigration, et ainsi ils résistent davantage au fait que leur conjointe participe au marché de l'emploi. Le cheminement vers l'autonomie des femmes peut ainsi être parsemé d'embûches :

Here migration results in a complex interplay between males and females- a series of negotiations through which women exercise increased autonomy in some circumstances but also face the reassertion of male dominance and in which males reproduce patriarchal power even as they create new ways to express masculinity. (Boehm, 2008:16)

Evans et Bowlby (2000) ont remarqué que certaines immigrantes pakistanaïses peuvent avoir de la pression défavorable de la part de leur belle-famille:

(...) First, their husbands and in-laws often believed that working women were unable to fulfill their household responsibilities (...). Second, families feared that working women could bring shame on them as a public advertisement of the inability of the husband to provide sufficiently for his family (...). (Evans et Bowlby, 2000 : 469)

Wong (2000) pour sa part montre que les hommes du Ghana encouragent leur épouse à aller travailler et ce, dès leur arrivée au Canada. L'incitation à l'insertion en emploi à l'endroit des femmes immigrantes d'origine ghanéenne s'expliquerait cette fois par une forte pression financière. Toujours selon cette auteure, et tel que l'indiquent les études ci-haut, ce constat qui indique que les immigrantes du Ghana sont favorisées au niveau de leur insertion en emploi au sein de leur unité familiale migratoire ne semble pas être la norme.

2.5.3 Présence et âge des enfants

Tel que le mentionne Chicha (2009: 79), la grille de sélection encourage l'immigration des familles avec de jeunes enfants, puisqu'elle accorde un nombre de points important aux familles

ayant des enfants de moins de 12 ans. Les données présentées dans notre « portrait statistique » indiquent que les immigrantes comptent plus d'enfants que les non immigrantes et que, bien que moins nombreuses, la femme était davantage à la tête des familles monoparentales (Ministère de la Famille (2011 :5). De plus, et comme cité dans notre « Portrait statistique », Pelletier (2011 :65) remarque qu'au Canada et au Québec, les indices synthétiques de fécondité (ISF) sont plus faibles pour les immigrantes que pour les femmes qui sont restées dans leur pays d'origine (ex : Africaines Subsharienne qui passe de 5,1 contre 2,34). Toujours selon Pelletier (2013), les écarts des indices synthétiques de fécondité (ISF) entre les immigrantes ou natives s'expliqueraient ainsi :

Les ISF plus élevés des immigrantes peuvent s'expliquer en partie par le fait que les femmes natives sont nettement plus susceptibles d'être en union libre (...), que les femmes immigrantes vivent en moins grande proportion au-dessus du seuil de pauvreté (...) et que les immigrantes sont moins en emploi que les natives. Les âges moyens plus faibles et les pourcentages de femmes âgées de 20 à 34 ans plus élevés pour les immigrantes (...) sont déjà pris en compte dans le calcul de l'ISF. (Pelletier, 2013 :44)

Selon Pelletier (2013) l'emploi serait un facteur explicatif qui contribuerait à expliquer pourquoi certaines immigrantes auraient, suite à leur immigration, des probabilités plus faibles (OR qui réfère ici à « odds ratios » ou rapports de chance) d'avoir des enfants:

Nous pouvons retenir que les femmes originaires d'Amérique latine, d'Europe et d'Asie de l'Est sont les trois principales régions qui présentent des OR inférieurs à 1 par rapport aux femmes natives. Ainsi, la probabilité qu'elles aient une naissance par rapport à ne pas en avoir, l'année précédant le recensement est plus faible que les femmes natives. Enfin, l'emploi semble être le facteur qui contribue le plus à faire en sorte que les OR sont inférieurs à 1 et sont les plus faibles. (Pelletier, 2013 : 58)

La présence de jeunes enfants reconnue comme étant une caractéristique positive lors du processus de sélection, semble toutefois devenir un handicap une fois ces familles arrivées au pays d'accueil. Bien que la présence d'enfants affecte l'insertion en emploi de l'ensemble des

femmes, il ressort que chez les immigrantes cette réalité doit être analysée au sein de l'ensemble du processus migratoire (Chicha, 2009 : 77). Ainsi, la présence d'enfants, surtout d'âge préscolaire, semble affecter grandement la participation des mères immigrantes aux activités liées au marché du travail (Aloui, 2011 ; 62; Salaff et Greve, 2004 : 26; Cobb-Clark et Connolly, 2001; Stier, 1991) et influencer leur niveau de déqualification (Vaynman, 2012 : 99; Chicha, 2009 : 75; Chicha et Deraedt, 2009).

À ce sujet, il ressort clairement de l'étude de Chicha (2009) réalisée au Québec, que 1- ce sont les candidates « Sans déqualification » qui sont les plus représentées dans la catégorie « Sans enfant » à leur arrivée, comparativement aux candidates « Forte déqualification » qui sont en plus grande proportion des mères d'enfants de 5 ans ou moins, tant à l'arrivée qu'au moment de l'entrevue (Chicha, 2009 : 75). L'étude effectuée en Suisse par Chicha et Deraedt (2009 :44) ressort les mêmes constats, puisque 65% des immigrantes avec une « Forte déqualification » ont immigré avec des enfants en bas âges comparativement à 14% de celles « Sans enfant ».

De plus, la situation de déqualification à l'arrivée, compte tenu de la charge des enfants, semble avoir des conséquences à long terme comme le rapportent Chicha et Deraedt (2009):

« Mais la longue période durant laquelle elles ont occupé des emplois déqualifiés rend ce rattrapage très difficile. Comme le dit Naima, ingénieure et docteure en physique, prête à reprendre le travail après une interruption due aux obligations familiales: “Le problème c’est que mon CV est devenu un peu bancal parce que j’ai un trou et que dans ce domaine très pointu, ça ne pardonne pas. » (Chicha et Deraedt, 2009: 44).

Chicha et Deraedt (2009) croient que cette situation soit “aggravée” par la discrimination en termes d'âge, compte tenu que ces immigrantes sont nettement plus âgées qu'à leur arrivée.

2.5.4 Partage des responsabilités domestiques

Les obligations familiales doivent aussi être prises en considération, lorsque l'on s'intéresse aux obstacles d'insertion en emploi des femmes immigrantes (Chicha, 2009 : 77; Salaff et Greve, 2004; ONFIMVC, 2005; Dale et al., 2002; Min, 2001; Cobb-Clark et Connolly, 2001; Kurien, 1999; Espiritu, 1999; Stier, 1991; Boyd, 1984; Hood, 1983). L'ONFIMVC (2005) mentionne que la charge de responsabilités domestiques des femmes s'accroît suite à leur immigration. Cette modification des charges domestiques engendrait des tensions au sein des couples immigrants. Ainsi, la redistribution des tâches s'effectue à travers des conflits et des confrontations, compte tenu que la plupart des hommes continuent d'associer les tâches ménagères à un travail principalement féminin (Min, 2001). La responsabilité des tâches domestiques est pour certains immigrants une sphère d'activité dégradante qui serait, en fait, étiquetée comme purement féminine :

« Et puis pour l'homme, c'est... le fait de partager les tâches ménagères, quand il combine ça avec des problèmes d'emploi... Mais pour eux c'est une dégradation, je veux dire très importante, parce que non seulement il ne retrouve pas de travail qu'il avait dans son pays et en plus il doit faire un travail de femme » (Citation de Farida, intervenante dans un organisme communautaire dans Chicha, 2009 : 77)

Selon Espiritu (1999) la distribution égalitaire des tâches domestiques serait davantage observée au sein des unités familiales migratoires où le conjoint est un professionnel. Chicha et Deraedt (2009) observent qu'en Suisse, la division des tâches domestiques entre conjoints semble varier selon le niveau de déqualification. Par exemple, les maris des immigrantes « Sans déqualification » partagent plus souvent les tâches domestiques en « ajustant leur horaire de travail, en prenant facilement la relève en cas de travail en temps supplémentaire » (Chicha et Deraedt, 2009 : 45). Les auteurs notent que la situation en emploi de ces conjoints est pour

l'ensemble stable et bien rémunérée. Les maris des « moyennement déqualifiées » indiquent pour leur part :

« [...] que plusieurs maris ont eu beaucoup de difficultés à s'intégrer professionnellement [...] L'aide du conjoint n'a jamais été mentionnée comme facteur positif, sauf par l'une d'entre elles. Au contraire, certaines ont souligné que leur conjoint refusait carrément de partager les tâches familiales, même s'il était au chômage ou ne travaillait qu'à temps partiel ». (Chicha et Deraedt, 2009 : 45)

Finalement, les maris des immigrantes du groupe « Fortement déqualifiée » mentionnent :

« [...] occupent en majorité un emploi très en dessous de leurs qualifications. Alors qu'ils étaient avocats ou, économistes, ils sont devenus magasiniers, aide-soignant ou jardinier. Là aussi, les migrantes ne bénéficient pas du partage des tâches avec leur conjoint, qui dans certains cas refusent même catégoriquement de le faire » (Chicha et Deraedt, 2009 : 45).

Par conséquent, il semble que la déqualification des immigrantes semble varier selon l'ouverture du conjoint à partager les responsabilités domestiques sans égard aux rôles traditionnels. Notons toutefois que les résultats de Vaynman (2012) semblent indiquer que chez les immigrants russophones, ce partage est effectué uniquement et simplement par les contraintes professionnelles des conjoints, sans égard aux rôles dits traditionnels :

« Le partage des tâches dans la famille russophone dépend directement de la carrière de chaque conjoint. Le conjoint qui travaille plus s'occupe moins des tâches domestiques, tout simplement parce qu'il consacre plus de temps au travail. Si les deux conjoints travaillent, ils assument également les tâches domestiques et les soins aux enfants. » (Vaynman, 2012 :99)

Plusieurs chercheurs notent que le partage des tâches domestiques peut être d'autant plus difficile lors d'un processus d'immigration, puisque l'unité familiale migratoire vivra une perte de son soutien externe (Aloui, 2011; Belhassen-Maalaoui et Raymond 2008; Ho 2006; Cardu et Sanschagrin 2002; Salaff et Greve 2004). Des propos recueillis dans une recherche sur les

inégalités et les pratiques d'entreprise au Maroc (Chicha, 2013) montrent à quel point le soutien externe semble essentiel pour la réussite professionnelle chez certaines cadres marocaines :

(...) il n'y a pas de conciliation possible, et les obligations familiales pour les cadres bien rémunérées sont « sous-traitées » par les crèches privées, les aides domestiques et la parenté. Selon la même interlocutrice : (...) avec un bébé on s'en sort très difficilement. Une fièvre il faut tout plaquer et partir. Moi je ne pars pas, je reste là, j'essaie de trouver un relai par téléphone. (...) c'est juste appeler quelqu'un de la famille de prendre le bébé de la crèche et de l'emmener chez le pédiatre et de me le ramener sain et sauf (2013 : 80)

De cet exemple, on peut voir comment les femmes marocaines ont recours au soutien externe pour atteindre une certaine conciliation travail/ famille. Comme le soulignent Belhassen-Maalaoui et Raymond (2008), la perte de cette aide externe, en contexte d'immigration, fait en sorte que ces femmes se retrouvent dans une nouvelle structure familiale nucléarisée. La combinaison de ce soutien déficient et des stéréotypes selon le genre, feront en sorte de les confiner davantage dans les divers rôles de « ménagère ». Sur ce point Ho (2006) observe que ces pertes d'aide externe, obligeront de nombreuses femmes immigrantes à apprendre et à gérer l'ensemble des tâches domestiques :

« The first year, I was so busy because I was not used to cooking, doing housework and all that, because in Hong Kong labour is cheap and I've got two maids to help me.... So once I migrate here then I have to get used to doing housework, cooking and all that. And at the beginning I have to start the meal at three o'clock [laughs]. When I had to prepare the dinner, start three o'clock! »(Ho, 2006 : 504)

Stier (1991) considérait que l'accès à l'aide externe pouvait dépendre du lieu de résidence de celle-ci, puisque les femmes qui s'installent dans les quartiers à forte concentration ethnique auraient une plus grande facilité à obtenir du soutien des membres de leur communauté pour la garde de leurs enfants. De plus, la présence d'un autre adulte dans le foyer pouvait aussi être un élément positif à la conciliation travail famille pour la plupart des immigrants de son échantillon (six groupes asiatiques étudiés). Plus récemment Vaynman (2012) constate que certains

immigrants russophones accèdent rapidement à des services de garde et ce, dès leur arrivée au pays puisqu'ils auraient constitué un réseau avant même leur arrivée au Québec :

« Le résultat est que la grande majorité des parents russophones ont trouvé des garderies très rapidement (en quelques jours ou dans un délai de deux ou trois semaines). Cependant, il est important de souligner que les garderies que la majorité des parents ont trouvées étaient subventionnées partiellement par le gouvernement. (Seulement une famille a préféré attendre deux ou trois mois pour trouver une garderie à 7 \$). Il faut aussi noter que le réseau de connaissances construit par la majorité des immigrants avant d'arriver joue un rôle considérable dans la réussite concernant la garde des enfants. » (Vaynman, 2012 :101)

De plus selon les résultats de Vaynman (2012), les immigrantes du groupe d'immigration "multiple", c'est-à-dire qui ont immigré dans un pays occidental avant d'immigrer au Canada, auraient un meilleur accès au soutien familial :

[...] les membres de la famille des participants du groupe d'immigration multiple visitent plus souvent le Québec (62,5 %) que ceux du groupe d'immigration directe (37,5 %). Dépendamment de l'âge, des temps libres et des possibilités financières des membres familiaux, ils font des visites au Québec, et périodiquement aident avec les enfants. (Vaynman, 2012 : 103)

Toujours selon les résultats de Vaynman (2012), l'aide financière peut permettre d'éviter la déqualification :

« Cependant, nous observons que plus de la moitié des représentants qui possèdent une expérience migratoire antérieure bénéficient d'une aide financière de leurs parents qui habitent, majoritairement, dans leurs pays de transition, économiquement avancés. Cette aide peut faciliter l'intégration, en permettant aux immigrants d'avoir plus de temps pour la recherche d'un emploi qualifié. Les représentants arrivés directement d'ex-URSS n'ont pas cet avantage. Parfois, au contraire, ils envoient une aide financière à leur famille restée dans leur pays d'origine. » (Vaynman, 2012 : 115)

Ces résultats indiquent, par conséquent, l'importance de prendre en considération l'origine ethnique des immigrantes, puisqu'elle semble affecter la déqualification à la fois par : l'accès à l'aide familial ainsi qu'au soutien financier.

Pour résumer et conclure, notons que la recension des écrits sur la question de la stratégie de l'unité familiale migratoire montre que la prise en considération unique de la notion de rationalité des acteurs semble limitée pour comprendre les écarts entre les deux conjoints au niveau de leur déqualification. Pour éclairer davantage le phénomène de déqualification des immigrantes hautement qualifiées, la théorie du « rôle de genre » semble offrir des pistes de réponses pertinentes. Il semble donc pertinent d'observer l'influence de l'origine ethnique en ce qui a trait aux rôles respectifs dictés par la « tradition », de même que les stéréotypes et préjugés liés à ces rôles, ainsi les recherches peuvent se pencher sur : 1- l'attribution plus grande des responsabilités domestiques; 2- le durcissement possible de ces rôles traditionnels lors du processus d'immigration; 3- la pression familiale d'insertion sur le marché du travail qui varie selon l'origine; 4- la présence d'enfants, surtout en bas âge, et la responsabilité plus grande des femmes dans cette sphère; 5-la perte de soutien externe; 6-le manque de service de garde et de réseau de contacts; etc. Ces facteurs explicatifs semblent ainsi rendre plus vulnérables les immigrants selon leur genre et l'origine ethnique.

2.6. Marché du travail

Cette dernière section porte sur la discrimination sur le marché du travail. Chicha (2009 : 106) note que les 3 facteurs explicatifs présentés précédemment, c'est-à-dire : 1-la reconnaissance des diplômes étrangers, 2- la réorientation de carrière, et 3- la stratégie de l'unité familiale migratoire, sont interdépendants et rendent d'autant plus vulnérables les immigrantes à la discrimination en emploi. Les prochaines sections toucheront à plusieurs difficultés d'insertion

sur le marché du travail: lors du recrutement, lors de la sélection, au maintien et au climat de travail, et aux possibilités de promotions.

2.6.1 Recrutement

Préparation aux particularités du marché du travail du pays d'accueil

Vaynman (2012) constate que les immigrants russophones qui ont une expérience migratoire « multiple », c'est-à-dire qui ont immigré dans un pays développé économiquement, avant leur immigration au Québec, semblent mieux préparés aux entrevues de sélection:

« [...], nous observons que les immigrants avec une expérience migratoire antérieure passent assez facilement les entrevues de sélection, car ils sont familiers avec cette procédure. [...] les immigrants sans une expérience migratoire antérieure ne sont pas toujours familiers avec la procédure de sélection, et ne peuvent présenter à l'employeur qu'une lettre de recommandation traduite à l'avance (souvent, leurs anciens employeurs d'ex- URSS ne connaissent ni le français ni l'anglais). Ces inconvénients ont un impact sur la déqualification. » (Vaynman, 2012 : 112)

La recherche de Charest (2012) porte sur les programmes d'accès à l'égalité (PAE). Certains propos des gestionnaires qu'ils ont rencontrés, lors de cette recherche, indiquent la présence de caractéristiques liées au capital humain des immigrants qui expliqueraient leur difficulté d'intégration sur le marché du travail. Il ressort par exemple que: « Les répondants mentionnent que ces derniers ont davantage de difficultés en raison de leur manque de préparation au format d'entrevue » (2012 : 294).

L'un des gestionnaires rencontrés considère des faiblesses au niveau de l'attitude et du comportement des minorités visibles, lors d'entrevues de sélection structurée:

« [Dans ces entrevues] ce sont les gens performants qui ressortent de ça. C'est très factuel : on ne pointe pas les gens, mais c'est très structuré. Et malheureusement, les gens

des minorités visibles qui sont un peu plus discrets, un peu moins confiants ou un peu plus gênés ne passent pas du tout à travers ce processus-là. » (Charest, 2012 : 239)

Selon un autre gestionnaire rencontré, des « comportements culturels » peuvent être problématiques :

« Par exemple au Maroc, ils n'accepteront pas qu'une femme leur donne des ordres. Alors, c'est quelque chose, c'est un truc culturel qui peut arriver. [Le gestionnaire craint que] la personne ne fasse pas son travail pour une raison X, entre autre que la personne n'écoute pas les ordres parce que c'est une femme. On peut dire ce qu'on veut au niveau de la religion ou whatever, si la personne n'écoute pas un ordre ou une demande qui est faite par sa supérieure, parce que c'est une femme, c'est de la discrimination ». (Charest, 2012 : 292)

Ce même type de réflexions semble être rapporté par une cadre supérieure interviewée lors d'une recherche portant sur les inégalités de genre et les pratiques d'entreprise au Maroc (Chicha, 2013). Ainsi :

« Ça commence par l'enfance. À la maison, on est deux frères et deux sœurs, les sœurs doivent faire attention aux deux frères. (...) C'est les anges gardiens. Et la mère éduque les filles et les garçons de telle sorte que la fille est inférieure aux garçons. Donc à l'administration il n'en est pas question que la chef de service soit la patronne. (...) Non, les hommes n'accepteraient pas que leur chef de service serait une femme. (2013 : 72)

Selon l'un des gestionnaires rencontrés lors de la recherche sur les PAE, les employés des minorités visibles auraient une faible ascension professionnelle compte tenu de leur incapacité à travailler dans des emplois non stimulants (Charest, 2012) :

« C'est un travail difficile, répétitif. C'est sûr que c'est ennuyant [...] on en est conscient et il y a des gens négatifs, qui chialent, qui ne sont jamais contents [...] » (2012 : 297)

En bref, des attitudes, comportements et différences culturelles expliqueraient les difficultés d'insertion en emploi de certains candidats, selon leur origine étrangère et ethnique.

Segmentation et discrimination sur le marché du travail

Tel que présenté précédemment, le marché du travail serait segmenté selon deux catégories, à savoir, les marché primaire et secondaire (Chicha, 1989). L'accès au marché primaire, où l'on retrouve les emplois de qualité, semble difficilement accessible pour les immigrants hautement scolarisés. Liu (2007) constate que ceux-ci se butent principalement à cet obstacle d'« accès à l'emploi » qui s'expliquerait par une « pénalité de transition ». De plus, ses résultats montrent que le fait d'avoir des difficultés à occuper un premier emploi « approprié » a un impact négatif à long terme sur leur performance sur le marché du travail.

Des études utilisant la méthode du testing observent la présence de discrimination à l'embauche selon ces deux secteurs d'emploi, c'est-à-dire : 1- celui qui nécessite plus de qualifications et qui offre de meilleurs salaires et des conditions d'emploi avantageuses (marketing, ressources humaines et communication) et 2- celui qui demande peu de qualifications, mais offre des emplois mal rémunérés avec des conditions d'emploi moindres (secrétariat et service à la clientèle) (Eid, 2012 : 27). Ainsi, Eid (2012) a envoyé des CV avec des noms à consonance arabe, latino-américaine et africaine, en fonction de ces deux types d'emplois. Les résultats indiquent que le taux net de discrimination en défaveur des candidats du groupe minoritaire (nom à consonance arabe ou latine) était de 34,5% dans la catégorie des emplois qualifiés, comparativement à 34,6% dans la catégorie des emplois peu qualifiés (Eid, 2012 : 36). Il constate, par conséquent, que la discrimination en embauche n'est pas plus prononcée dans l'un ou l'autre de ces secteurs.

Les études effectuées au Québec par Chicha (2009 : 111), et en Suisse par Chicha et Deraedt (2009 :49) montrent, toutefois, que la mobilité professionnelle semble être déterminée par le poste d'entrée offert aux immigrantes hautement scolarisées. Ainsi, Chicha et Deraedt (2009 : 49) remarquent que les immigrantes les plus déqualifiées se retrouvent majoritairement dans des petites entreprises qui n'offrent que très peu de possibilités de mobilité professionnelle, et donc pratiquement aucune possibilité de promotion (ex : entretien ménager ou gardienne d'enfants). Chicha (2009) note que les emplois occupés par les immigrantes sont : « généralement des ghettos d'emplois précaires à prédominance féminine dans lesquels, depuis quelques années, les immigrées sont de plus en plus présentes » (2009 :112).

Selon Chicha (2009 : 112) les immigrantes qui pour leur part sont moins ou aucunement déqualifiées, se retrouvent dans de grandes entreprises où il y a des filières promotionnelles. Notons cependant que ces immigrantes « Sans déqualification » peuvent se buter à de la discrimination à leur égard, en fonction de leur genre, de leur origine étrangère et de leur origine ethnique (Chicha, 2009; Wingfield, 2009; Greenhaus, Parasuraman et Wormley; 1990; Maume, 1999).

Réseau social

Des chercheurs, qui s'intéressent à la « théorie du capital social », indiquent que certaines méthodes de recrutement utilisées par les employeurs, (méthodes informelles, formelles et l'approche directe) peuvent pénaliser les chercheurs d'emploi immigrantes des minorités visibles (Behtaoui, 2008). Cette pénalité peut provenir à la fois du genre, de l'origine ethnique et de l'origine étrangère (Charest, 2012; Chicha, 2009).

Premièrement, mentionnons que les méthodes informelles de recherche d'emploi, comme le « bouche-à-oreille », sont parmi les méthodes de recrutement les plus prisées au sein des organisations québécoises (Charest, 2012; Chicha 2009; Chicha et Charest, 2008) et ce, qu'il s'agisse d'entreprises syndiquées (75%) ou non syndiquées (85,3%) (Conseil des relations interculturelles, 2009). Cette méthode de recherche d'emploi exige que l'individu utilise son réseau interpersonnel (ex : famille, anciens collègues de classe ou professeurs, anciens collègues de travail) (Behtaoui, 2008).

Les immigrants nouvellement arrivés peuvent être limités dans leur réseau, et par conséquent, dans l'accès à certains emplois. De plus, selon les propos d'immigrantes rencontrées par Chicha et Deraedt (2009), il peut y avoir une intersection entre les facteurs discriminatoires de « genre » et d'« origine étrangère » sur l'accès au réseau social:

« On n'avait pas de relations en arrivant, forcément on était des étrangers. Et quand vous restez à la maison, vous ne développez pas un réseau relationnel [...] et puis aujourd'hui vous ne trouvez du travail que par réseau. » (Chicha et Deraedt, 2009 : 48)

Les « candidatures spontanées » constituent une autre méthode de recrutement dite informelle. Celle-ci nécessite la plupart du temps d'avoir, au préalable, des informations au niveau des possibilités d'emploi au sein des organisations (Charest, 2012 : 236). Tel que le relate ce questionnaire, ces méthodes informelles de recrutement semblent être des « incontournables » pour plusieurs employeurs québécois :

« (...) ils [les employés] le savent quand il y a des ouvertures même si on ne les encourage pas à nous référer des employés [...] une grosse proportion [des nouvelles embauches], 60 à 70%, c'est via les connaissances.» (Charest, 2012 : 233)

Ainsi, et tel que mentionné par un autre gestionnaire, les candidats référés par le personnel déjà en place ont de meilleures chances que les non-référés d'être convoqués en entrevue et même d'obtenir l'emploi :

« C'est sûr que les employés qui nous recommandent des personnes, on leur accorde une attention particulière. [...] la personne est peut-être traitée avec, je vous dirais, un petit peu plus d'attention, parce que c'est quelqu'un qui nous a été recommandé. Ça fonctionne au même titre que lorsqu'on rencontre un candidat et qu'on fait une prise de référence; c'est juste que dans ce cas-là, la référence nous vient avant d'avoir rencontré le candidat. » (Charest, 2012 : 236)

Sur ce point Vaynman (2012) constate que :

« Les immigrants disent parfois avoir l'impression que certaines entrevues de sélection sont superficielles, et que le gestionnaire passe rapidement à travers ses questions, ce qui les porte à croire qu'un autre candidat est déjà choisi. Cependant, lorsqu'ils se présentent à l'entrevue d'embauche à la suite d'une recommandation, l'attitude des gestionnaires de ressources humaines est beaucoup plus sérieuse. » (2012 : 83)

L'un des immigrants russophones rencontrés par Vaynman (2012) raconte:

« Quand j'ai commencé à travailler dans mon entreprise, j'ai compris que le réseautage est l'élément le plus important, et que si mon CV est apporté par un des employés, j'ai 80 % de chances d'obtenir cet emploi. J'ai compris que certaines entrevues ne servent qu'à montrer qu'on fait la sélection, puisque le candidat a été déjà choisi. » (2012 : 83)

Les résultats de Germain (2013 : 68) semblent corroborer la faiblesse du capital social des immigrantes hautement scolarisées. Elle constate, qu'à leur arrivée, les immigrantes font leur réseautage majoritairement au sein de leur réseau d'immigrants. Tel que le mentionnent Chicha (2009) et Chicha et Deraedt (2009), ce réseau d'immigrants oriente souvent ces immigrantes hautement scolarisées dans des emplois déqualifiés. Par exemple, il ressort que ce sont les immigrantes « Sans déqualification » qui :

« [...] se sont tournée vers leur réseau de connaissance suisses, ce qui peut expliquer leur succès puisque c'est aussi le moyen le plus couramment utilisé par les entreprises. » (2009 : 48).

À l’opposé, les immigrantes dites « Fortement déqualifiées » ont utilisé d’autres méthodes de recherche d’emploi telles que : l’Internet, les agences privées ainsi que le réseau de connaissances migrantes, ce qui contribue à les orienter, cette fois, dans des emplois davantage ethnicisés (Chicha et Deraedt, 2009 : 48).

Tel que souligné précédemment, le « genre » peut aussi être un facteur explicatif, du moins en partie, d’un moindre capital social (Behtaoui, 2008). Tout d’abord, mentionnons que la concentration des femmes dans les emplois « moins avantageux » restreint leur accès à l’information, et défavorise ainsi les immigrantes, de par leur « genre »:

Results from some previous studies indicate: that woman’s networks are less likely to include personal and professional contacts with valuable job information (see Marsden and Gorman 2001: 476); that women (both native and immigrant) are, in general, concentrated in low-paid jobs within less-advantaged sectors of the Swedish labour market. (Behtaoui, 2008)

Ce même constat est aussi tenu en ce qui concerne les immigrantes des minorités visibles de par leur « genre » et leur « origine ethnique » (couleur de la peau) (Charest, 2012; Chicha et Charest, 2008; Carlsson et Rooth, 2008; Behtaoui, 2008; Liu, 2007; Samuel, 1997). En effet, cette ségrégation sexuelle observée au sein des organisations est aussi accompagnée d’une ségrégation ethnique. Ainsi, le recours au réseau de connaissances des employés déjà en place reproduira les caractéristiques démographiques de cette main d’œuvre, en termes de « genre » et d’« origine ethnique » (Charest, 2012 : 236). L’absence, ou la très faible présence, de femmes et d’individus des minorités visibles au sein de certains postes ou d’entreprises risque ainsi de perpétuer cette exclusion (Chicha, 2009 : 107; Behtaoui, 2008).

En conclusion, quelques recherches (Charest, 2012; Chicha et Deraedt, 2009; Behtaoui, 2008) tendent à montrer que les immigrantes des minorités visibles, compte tenu de leur capital social moindre et de leur plus faible représentation numérique au sein des organisations, sont plus désavantagées par des méthodes de recrutement telles que le « bouche-à-oreille » et les « candidatures spontanées ».

2.6.2 Sélection

Triage des CV

Des chercheurs considèrent que le phénomène de déqualification peut être initié par des stéréotypes et des préjugés de certains recruteurs, concernant la qualité des diplômes étrangers des minorités visibles (Liu, 2007; Esses et al., 2006). Ainsi, Liu (2007) identifie une discordance entre la perception qu'ont les employeurs des atouts en capital humain des nouveaux immigrants des minorités visibles, et le niveau réel d'habiletés et d'éducation qu'ils possèdent.

Pour une meilleure compréhension du processus qui lie la présence de stéréotypes et la déqualification, des chercheurs se sont intéressés à la théorie de « Catégorisation sociale ». Ainsi, certains acteurs du marché du travail, par la présence de leurs préjugés et de leurs stéréotypes négatifs à l'égard des compétences des immigrants des minorités visibles, feront en sorte de catégoriser les immigrantes des minorités visibles dans un *exogroupe*. Les acteurs du marché du travail utiliseront des pratiques, comportements et attitudes qui auront comme conséquence d'exclure ces *exogroupes* du marché du travail.

Par la méthode du testing, les chercheurs tentent de vérifier si les recruteurs, lors du triage de CV, n'évaluent que les qualifications et les compétences des immigrantes des minorités visibles, ou si leurs choix ne seraient pas plutôt influencés par des indicateurs liés à l'origine ethnique tels que : 1- le lieu de naissance et d'obtention des diplômes 2- leur nom à consonance étrangère; 3- l'endroit où elles ont obtenu leur expérience de travail (Eid; 2012, 20; : Oreopoulos et Derief, 2011; Shinnaoui et Narchal, 2010 : 424; Oreopoulos, 2009 ; Pager, Western et Bonikowski, 2009; Carlsson et Rooth, 2008; Esses et al. 2006).

Testing effectué au Canada

Tel que brièvement présenté précédemment, Eid (2012) a effectué une recherche (2010-2011) afin de mesurer l'ampleur de la discrimination subie par les minorités racisées dans le Grand Montréal, à l'étape du recrutement ³⁷ (Eid, 2012 : 1). Des paires de CV ont été envoyées en réponse à 581 offres d'emploi venant d'entreprises privées, d'institutions publiques et d'OSBL du Grand Montréal, et ce, dans des secteurs d'emplois à la fois qualifiés et peu ou non qualifiés (2012 :27). Les CV envoyés étaient créés à partir de noms à consonance arabe, latino-américaine et africaine, compte tenu du fait que ce sont ces trois groupes de « minorités visibles » qui sont les plus nombreux dans la population québécoise (2012 : 29). Le constat de cette recherche est :

« [...] qu'à compétences similaires, une personne dont le patronyme l'identifie à un groupe racisé aura moins de chance d'être contacté par un éventuel employeur » (Eid, 2012 : I).

³⁷ Eid définit la « discrimination raciste à l'embauche » comme suit : « sera donc entendue ici comme toute décision d'un recruteur d'écarter une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la « race » ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évalués sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes » (Eid, 2012 :2).

Les résultats indiquent précisément que 1- pour les postes qualifiés, les candidats du groupe majoritaire ont 1,65 fois plus de chance d'être convoqués à une entrevue que leurs homologues du groupe minoritaire (30,3% c. 18,3%) et 2- pour les postes peu ou non qualifiés les candidats du groupe majoritaire ont 1,62 fois plus de chances d'être convoqués que leurs homologues du groupe minoritaire (46,4% c. 28,7%) (Eid, 2012 : 35).

Une étude similaire est effectuée par Oreopoulos (2009) et son équipe dans la grande région de Toronto. Cette équipe a envoyé six milles curriculum vitae immigrants fictifs, avec des noms à consonance étrangère et de candidats non immigrants avec ou sans nom à consonance étrangère (Royaume-Uni, Chine, Inde, Pakistan), ainsi que des candidats non immigrants avec ou sans un nom à consonance étrangère. L'éducation, l'expérience de travail, les connaissances linguistiques et les activités parascolaires étaient aussi mises aléatoirement dans ces curriculum vitae, pour permettre au chercheur de connaître exactement les informations disponibles lors de la prise de décision du candidat par l'employeur, ainsi que les caractéristiques spécifiques qui ont causé le retour d'appel.

Les résultats de cette étude montrent que, lors du triage de CV, les recruteurs favorisent les candidats ayant un nom à consonance britannique, avec une éducation et une expérience de travail canadienne (Oreopoulos 2009). Ces candidats ont trois fois plus de chance d'être invités à une entrevue, qu'un candidat ayant un curriculum avec un nom à consonance chinoise, indienne ou pakistanaise, et une expérience et un diplôme étrangers (5% versus 16%). Les candidats canadiens qui diffèrent seulement par leur nom ont différentes probabilités d'être convoqués à une entrevue : par exemple, les postulants avec des noms à consonance britannique

ont 40% plus de chance d'être convoqués que les candidats avec des noms à consonance chinoise, indienne ou pakistanaise.

Testing effectué en Suisse

L'étude de Carlsson et Rooth (2008) s'est pour sa part réalisée en Suisse. Les chercheurs, en gardant toutes les autres qualifications constantes (langue, expérience de travail, études universitaires (vérifiées par l'Agence Nationale Suisse), des informations afin de les contacter, etc., ont fait varier deux seules caractéristiques distinctes entre celles des postulants immigrants et celles des natifs : le nom du candidat (consonance suisse ou étrangère) et les qualifications (obtenues en Suisse ou à l'étranger). Trois demandes d'emploi identiques ont été envoyées à des employeurs en recherche de personnel, par des individus natifs de la Suisse avec nom à consonance suisse, des individus natifs de la Suisse avec nom à consonance du Moyen-Orient, et finalement des individus immigrants du Moyen-Orient.

Ainsi, leurs résultats montrent qu'une grande part de la discrimination à l'égard des immigrants (77 %) est expliquée par la présence d'un nom à consonance étrangère (Moyen Orient) du candidat, tandis que le reste (23 %) est expliqué par la présence de ses qualifications étrangères. Selon Carlsson et Rooth (2008), le rejet de 77 % des candidats avec un nom à consonance étrangère (Moyen-Orient) permet de conclure que la discrimination en emploi, basée sur les préférences, est bien présente.

Notons que les chercheurs ont remarqué que les probabilités d'inviter un candidat provenant du Moyen-Orient étaient plus faibles lorsque le recruteur était masculin (Carlsson et Rooth, 2008). Ainsi, le genre du recruteur semble par conséquent avoir une influence. Selon eux, les femmes auraient une attitude plus positive face aux immigrants.

Testing effectué aux États-Unis

Toujours à l'aide de la méthode du « testing », mais cette fois dans la ville de New York, les chercheurs Pager, Western et Bonikowski (2009 : 781) ont envoyé des CV équivalents de trois groupes ethniques: Noirs, Latino-américains et Caucasiens, pour des emplois peu qualifiés. Pour observer l'importance des stigmas, ces auteurs ont, pour leur part, fait varier des caractéristiques telles que l'appartenance aux groupes minoritaires ainsi que la présence d'un dossier criminel (séjour en milieu carcéral). Leurs résultats indiquent une hiérarchie raciale claire selon l'origine ethnique, puisqu'en postulant à 171 postes, les retours d'appels ou les offres d'emploi ont été de 31% pour les Caucasiens, de 25% pour les Latino-américains et de 15,2% pour les Noirs (2009 : 784). Ces résultats montrent clairement qu'à qualifications égales, les employeurs préfèrent les candidats Latino-américains ou blancs. Les auteurs vont même jusqu'à observer qu'à compétences équivalentes, les employeurs vont préférer la candidature de l'individu blanc qui vient de sortir de prison, plutôt que celle du candidat Noir sans historique criminel (2009 : 785).

Expérience de travail locale ou expérience de travail étrangère

Les études présentées ci-haut indiquent que le nom des candidats peut être une caractéristique d'exclusion. D'autres études observent que certains employeurs ont une nette tendance à préférer des candidates avec de l'« expérience canadienne ». Oreopoulos (2009) s'est penché sur cet indicateur potentiel d'exclusion. Les résultats indiquent sur cette question précise que les employeurs canadiens valorisent plus l'expérience canadienne que celle obtenue à l'étranger. Le fait de changer un curriculum vitae en y incluant une expérience canadienne permet d'avoir 11% plus de chance d'être convoqué à une entrevue.

Notons que selon les résultats, l'expérience locale serait en fait plus importante pour un employeur, qu'une éducation locale. Par exemple, parmi les curriculum vitae qui indiquent de quatre à six ans d'expérience canadienne, l'éducation du candidat qu'elle soit ou non canadienne, et qu'il possède ou pas une éducation canadienne supplémentaire, n'a aucun impact sur les chances d'être convoqué à une entrevue. Cette recherche qui montre l'importance de l'expérience de travail locale appuie les résultats de Statistique Canada (2003), à l'effet que 26% des immigrants sont incapables d'accéder aux emplois compte tenu de leur manque d'expérience canadienne.

Le manque de reconnaissance de l'expérience étrangère est documenté dans de nombreuses études (Chicha, 2009; Esses et *al.*, 2006; ONFIMVC, 2005; Reitz, 2001 2003; Wong, 2000). Ainsi, les employeurs canadiens n'accordent que très peu, voire aucune valeur à l'expérience étrangère :

Indeed, the analyses suggest that the current labor-market value in Canada of immigrants' foreign work experience is virtually zero. That, is, Canadian employers

place little or no value on work experience obtained outside the country. (Esses et al., 2006)

Ce constat est aussi rapporté par l'une des candidates rencontrées par Germain :

« Par rapport à ce qu'on m'a dit à [cette organisation gouvernementale], je pense que j'ai des expériences qu'on n'a pas comptées en Haïti, parce qu'il y avait un nombre d'années qu'il fallait avoir. Quand j'ai fait valoir que j'avais ces expériences-là en Haïti, on m'a dit «on les a comptées pour la moitié». Donc je suppose que c'est l'absence d'expérience québécoise aussi. À mon avis c'est ça, et à mon avis c'est parce que la majeure partie de mes expériences dans mon domaine viennent d'Haïti. En tout cas, moi c'est comme ça que je comprends le fait qu'on ne m'ait pas rappelé » (Germain, 2012 : 66)

L'un des immigrants russophones rencontrés par Vaynman (2012) fait le constat qu'il doit supprimer le pays d'origine de son expérience de travail dans une multinationale, pour être invité en entrevue :

« J'ai travaillé dans l'entreprise « Office dépôt » en Israël. C'est une entreprise multinationale au Canada, il y a des succursales à Toronto. D'abord, j'ai mentionné dans mes CV le pays où j'ai travaillé à « Office dépôt », mais je n'ai pas reçu d'appels d'employeurs. Cependant, quand j'ai supprimé l'information sur le pays, j'ai commencé à recevoir des appels et des invitations à des entrevues de sélection. » (2012 : 83)

Notons que la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP; 2013) s'est penchée sur cette question de l'« expérience canadienne » exigée par certains employeurs canadiens. La CODP estime que cette demande constitue une discrimination *prima facie* (discrimination à première vue) :

« Si la Commission ontarienne des droits de la personne (CODP) reconnaît que tous les obstacles auxquels les nouveaux arrivants sont susceptibles de faire face en cherchant à accéder au marché du travail sont importants, la présente politique se focalise sur l'« expérience canadienne » en tant qu'exigence en matière d'emploi ou d'accréditation et en tant que pratique soulevant des préoccupations liées aux droits de la personne. La CODP estime qu'une exigence stricte liée à l'« expérience canadienne » constitue une discrimination *prima facie* (discrimination à première vue) et qu'on peut l'imposer uniquement dans de très rares circonstances. Il incombe aux employeurs et aux organismes de réglementation d'apporter la preuve qu'une exigence d'expérience

professionnelle antérieure au Canada est établie de bonne foi, en fonction des critères juridiques énoncés dans la présente politique. » (CODP : 2013)

La CODP mentionne d'ailleurs que les employeurs ne doivent pas, par exemple : 1- « Supposer qu'un candidat n'est pas en mesure de réussir à un poste précis parce qu'il n'a pas d'expérience canadienne. »; 2- « Réduire l'importance de l'expérience de travail à l'étranger d'un candidat ou lui accorder moins de poids qu'à son expérience de travail canadienne. », et finalement 3- « Accepter uniquement des références professionnelles locales ». (CODP, Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne », 2013)

Les résultats de Vaynman (2012), réfère à cette possibilité de la part d'un employeur de reconnaître différemment l'expérience de travail étrangère selon le pays d'obtention (pays développés versus pays en développement) de cette expérience :

« [...] la majorité des participants déqualifiés possèdent un diplôme et une expérience d'ex-URSS (sauf deux participants du groupe d'immigration directe). [...], tous les immigrants avec une expérience migratoire antérieure, qui possèdent un diplôme ainsi que l'expérience professionnelle du pays de transition, ne subissent pas de déqualification. Ainsi, l'expérience migratoire a un effet positif sur la relation entre la reconnaissance de diplôme et d'expérience étrangers par des employeurs québécois, et la présence et le degré de déqualification. » (Vaynman, 2012 : 111)

Racisme subtil

L'étude effectuée par Pager, Western et Bonikowski (2009 : 781), laquelle a été présentée précédemment, met aussi en évidence des résultats empiriques qualitatifs de traitements différentiels lors du processus de triage de CV. Ces résultats permettent, selon ces auteurs, d'explorer ainsi le « processus » de discrimination à l'endroit des *exogroupes*. Il se dégage de ce volet qualitatif que les employeurs peuvent adopter 3 types de comportements d'exclusion à l'endroit des membres de l'*exogroupe*.

Tout d'abord, et tel que mentionné précédemment, les résultats quantitatifs montrent une « exclusion catégorique », qui s'est faite de manière automatique et immédiate en faveur des candidats blancs.

Deuxièmement, les chercheurs observent la possibilité d'un « changement de standards » qui montre un processus de prise de décision plus dynamique. Par exemple, les critères supposément « objectifs » d'emploi, comme l'expérience de travail dans une cuisine, sont pris à la lettre lorsque le candidat est noir, mais semble beaucoup moins tranchants lorsque le candidat est latino-américain ou blanc. L'un des exemples rapportés est le suivant :

When applying for a job as a line cook at a midlevel Manhattan restaurant, the three testers encountered similar concerns about their lack of relevant experience. Josue, the Latino tester, reported, "[The employer] then asked me if I had any prior kitchen or cooking experience. I told him that I did not have really, but that I worked alongside cooks at [my prior job as a server]. He then asked me if I had any 'knife' experience and I told him no... He told me he would give me a try and wanted to know if I was available this coming Sunday at 2 p.m. " Simon, his white test partner, was also invited to come back for a trial period. By contrast, Joe, the black tester, found that « they are only looking for experience line cooks ». Joe started to try to convince him to give me a chance but he cut me off and said I didn't qualify ». None of the tester had direct experience with kitchen work, but the white and the Latino applicants were viewed as viable prospects while the black applicant was rejected because he lacked experience (Pager, Western et Bonikowski, 2009 : 789).

Troisièmement, les chercheurs ont remarqué la possibilité d'un « découpage d'emploi selon un code en fonction de la race » (traduction de « race coded job channeling »). Ainsi, certains employeurs semblent prendre l'origine ethnique en considération, pour décider quel poste ou quel niveau hiérarchique ils proposeront au candidat:

In one case, Zuri, a black tester, applied for a sales position at a lighting store that had a sign in the front windows stating "Salesperson Wanted ". Zury describes the following interaction: "When she asked what position I was looking for I said I was open, but that since they were looking for a salesperson I would be interested in that. She smiled, put

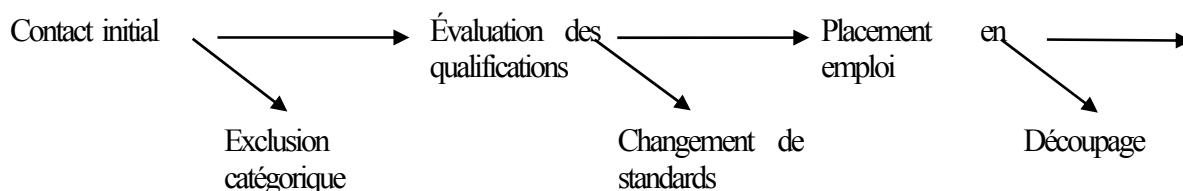
her head in her hand and her elbow on the table and said, 'I need a stock boy. Can you do stock boy?' Zuri's white and Latino test partners, by contrast, were each able to apply for the advertised sales position (2009: 790).

Notons que sur ce dernier type d'exclusion touchant à l'offre d'emploi inférieur à celui affiché, les candidats noirs ont vécu cette expérience à neuf reprises comparativement à cinq pour les Latinos, et qu'à une seule fois pour un candidat blanc qui avait, pour sa part, un passé criminel (2009 : 791). Il ressort par conséquent, qu'il y a des différences de décision en fonction de l'origine ethnique, et que l'expérience de travail insuffisante est plus pénalisante pour les membres de l'*exogroupe* que pour les membres de l'*endogroupe*. À l'opposé, des candidats de l'*endogroupe* sont encouragés à postuler des positions supérieures à celles affichées, tel que l'indique cet exemple :

Kevin reported: "[The employer] then asked me if I had any experience in construction. I told him I did not. He asked if I would be okay working with people that have thick accents like his. I told him that was fine. He then told me that he wanted me to be his new company supervisor" (2009: 791).

Au final, cette recherche fait ressortir la possibilité que, tout au long du processus de recrutement, trois traitements différentiels puissent interférer au niveau des préférences des employeurs, selon l'origine ethnique des chercheurs d'emploi (Pager, Western et Bonikowski 2009 : 792). Ainsi, des formes de discrimination subtile peuvent décourager ou mettre à l'écart les *exogroupes*, et ce, à chaque prise de décision:

Schéma 3: La discrimination à « Trois Points de Décision »



Source : Pager, Western et Bonikowski (2009 : 792).

Les membres de l'*exogroupe*, contrairement aux membres de l'*endogroupe*, sont donc plus susceptibles de se buter à des formes variées de biais raciaux qui résultent à des expériences de discrimination raciale dans le processus d'emploi (2009 : 792). Au final, cette recherche suggère de comprendre comment la « race » s'insère dans les évaluations des employeurs d'une manière subtile et systémique, avec d'importantes implications au niveau des opportunités d'emploi selon l'origine ethnique (2009 : 792). De plus, et comme le souligne les auteurs, l'ensemble des étapes du processus d'emploi telles que : la détermination des salaires, les opportunités de formation, de promotion ainsi que la terminaison d'emploi, peut aussi avoir son lot de prises de décisions qui contribuent à l'exclusion des individus, selon leur origine ethnique.

De ce type d'exclusion, il ressort que les employeurs sont : 1- plus rigoureux dans les critères d'emploi à l'endroit des membres de l'*exogroupe*, et 2- qu'ils préfèrent les membres de l'*endogroupe* (blancs) dans les emplois nécessitant des compétences ou des responsabilités élevées, ainsi que dans les postes exigeant un contact direct avec la clientèle (2009 : 791).

Préjugés et stéréotypes des évaluateurs

Certaines recherches indiquent la présence de stéréotypes à l'égard des immigrants des minorités visibles, lors du processus de sélection (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008). Par exemple, la recherche qualitative effectuée par le Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées, et la Table de concertation des organismes aux services des personnes réfugiées et immigrantes (2012), rapporte les propos d'un immigrant qui constate la

réticence de certains employeurs à reconnaître ses diplômes étrangers provenant de pays en développement :

« [...] il y a des difficultés par rapport aux diplômes, [...] cette difficulté est encore plus grande pour nous autres qui venons de l'Afrique. Quand nous allons à une entrevue, on vous pose d'abord la question : de quel coin du monde venez-vous: de l'Amérique ou de l'Afrique? Et je remarque qu'il y a un certain changement dans l'humeur de celui qui intervient lorsque vous dites que vous venez d'Afrique [...]. Il y a des préjugés par rapport aux diplômes. Il y a un employeur qui, lorsque je lui ai présenté mes diplômes, même les équivalences, m'a dit d'accord, je vais vous rappeler. Au téléphone il me dit : écoutez, il faut aller à l'université et il faudra que l'université atteste que ce diplôme-là est vraiment équivalent des diplômes d'ici. (...). (2012 : 52).

L'une des candidates rencontrées par Germain (2012) rapporte sur cet aspect :

« Pendant l'entrevue, je pense qu'ils ont démontré du doute, parce qu'ils avaient peur de mon diplôme. Je me rappelle qu'ils m'ont posé la même question je pense 3 fois, de parler à propos de mon expérience en Colombie. Pour les 3 fois, j'ai dit la même chose, mais je pense qu'ils avaient peur de moi. Et aussi ils m'ont posé une question concernant les cours que j'ai pris en Colombie quand j'ai fait mon baccalauréat. Donc j'ai commencé à dire la plupart des cours que j'ai faits dans mon pays. Mais c'est pour ça que je pense qu'il y avait... je sais pas, ils avaient peur de mon diplôme, de mon expérience. Peut-être ils ont pensé que je pouvais mentir, dire des mensonges ou quelque chose comme ça ». (Germain, 2012 : 65)

Ce constat est aussi rapporté par Chicha et Charest (2008) :

« [...] les employeurs n'ayant pas de points de référence relativement à la valeur des diplômes étrangers, ils les ignorent, surtout lorsqu'ils ont été obtenus dans les pays en développement, dont les systèmes d'éducation supérieure sont parfois décriés, sans avoir nécessairement de preuves à l'appui. » (Chicha et Charest, 2008 :12).

Selon une immigrante spécialiste en gestion des ressources humaines (en Colombie) qui a été rencontrée par Chicha et Deraedt (2009) en Suisse, les recruteurs semblent effectivement avoir des stéréotypes à l'égard de l'origine ethnique de certaines candidates:

« Les préjugés qui sont très enfoncés dans la tête des Suisse, comme quoi les latino-américains n'ont pas les mêmes compétences, ni les même valeurs de travail » (Chicha et Deraedt, 2009 : 48)

Sur ce point, l'une des gestionnaires rencontrées par Chicha et Charest, mentionne que les recruteurs ne sont pas « immunisés » par rapport aux stéréotypes :

« [...] il serait faux de prétendre que les professionnels des ressources humaines sont immunisés par rapport aux stéréotypes ou que leur formation universitaire les prépare suffisamment à évaluer objectivement les candidats qui appartiennent aux différents groupes culturels » (Charest, 2012 : 288).

Un autre répondant mentionne ainsi la forte résistance de certains gestionnaires à l'égard de la diversité :

« [...] il est surprenant de constater à quel point tant les gestionnaires que les employés du groupe majoritaire peuvent avoir de la difficultés à embaucher des personnes « différentes » qu'il s'agisse de membres des minorités visibles, de femmes, [...] ». (Charest, 2012 : 291)

De cette recherche, Charest (2012) constate que l'âge des recruteurs peut influencer le processus de catégorisation des immigrants et des minorités visibles:

« Des répondants nous expliquent que pour de nombreux gestionnaires, souvent plus âgés, les personnes des minorités visibles ou les immigrants représentent l'inconnu. Ces gestionnaires qui ont toujours supervisé des groupes homogènes souhaitent demeurer en terrain connu; aussi, spontanément ont-ils tendance à éviter la « différence » dans l'embauche en sélectionnant des personnes qui leur ressemblent. » (Charest, 2012 : 293).

De plus, Charest (2012) recense les représentations négatives associées aux individus des minorités visibles et aux immigrants qu'entretiennent les gestionnaires qu'ils ont rencontrés, entre-autres:

- Ils sont moins ouverts au changement (référence aux Asiatiques)
- Ils sont plus timides, plus introvertis et parfois ressentent de l'insécurité (référence aux Asiatiques)
- Ils entretiennent une vision différente des relations de pouvoir et d'autorité
- Ils craignent de confronter leurs collègues et leurs supérieurs même lorsqu'ils sont convaincus que ces derniers ont tort
- Ils ont de la difficulté à regarder les gens dans les yeux
- Ils donnent des réponses trop brèves, vagues et parfois confuses

- Ils n'osent jamais se prononcer et parfois refusent de dire ce qu'ils pensent
- Ils sont souvent plus stressés en milieu de travail
- Ils ne semblent pas avoir envie de travailler pour une organisation particulière : ils cherchent un travail et se soucient peu de l'organisation

Ces exemples permettent de conclure que, lors des entrevues de sélection, les immigrants minorités visibles peuvent être en présence de recruteurs ayant des biais potentiels, compte tenu de leurs préjugés et stéréotypes.

Outils de sélection pouvant valoriser les membres de l'*endogroupe*

En s'appuyant sur les théories de nature psycho-sociale Chicha et Charest (2008) et Chicha Deraedt (2009) notent que les méthodes de sélection qui favorisent l'oralité (ex : l'entrevue face-à-face) peuvent présenter des barrières culturelles importantes. En fait, si le recruteur a des stéréotypes et des préjugés en fonction du genre ou de l'origine ethnique, et qu'il doit évaluer certaines compétences interpersonnelles (ex : la facilité de communication, la motivation ou le dynamisme), il risque alors de catégoriser l'individu dans un *exogroupe*. Rappelons que, selon cette théorie et dans ce contexte, l'évaluateur tentera de chercher des indices qui confirmeront ses stéréotypes à l'égard du ou des groupes d'appartenance de la candidate, et fera fief des indices qui infirmeront ceux-ci.

De plus, Charest (2012) indique que certaines entreprises qui peinent à recruter des individus des groupes cibles, ne vont recruter à l'externe qu'en dernier recours et additionner les rencontres dans le cas échéant. Les propos de l'un des gestionnaires qu'ils ont rencontrés illustrent ce long processus:

« [...] le processus [de sélection pour les candidats de l'externe], c'est une première entrevue avec le conseiller ou la conseillère, ensuite c'est une deuxième entrevue avec le futur patron, et il est possible dans certains cas qu'on fasse une troisième entrevue parce qu'on voudrait que des collègues le rencontre, mais il y a toujours une entrevue à la fin avec le patron du patron. [Celui-ci] veut vérifier comment la personne va s'intégrer à l'organisation [...]. [Dans certains cas, c'est] la moitié de l'usine qui va voir la personne [...]. On a embauché un contremaître il n'y a pas longtemps. Alors il [le conseiller en ressources humaines] l'a rencontré, ça allait bien. Il dit : 'je veux qu'il rencontre les autres contremaîtres autour d'une table [...] et puis il faut qu'il visite l'usine » (Charest, 2012 : 282)

Certaines études (Eid, 2012; Biernat et Kobrynowicz, 1997; Cox, 1994) suggèrent que des évaluateurs exigent davantage de preuves de la part des femmes et des minorités visibles, pour conclure qu'elles sont compétentes :

Thus, although it may be easier for low-than high status group members to meet (low) standards, these same people must work harder to prove that their performance is ability based. (Biernat et Kobrynowicz, 1997)

Les nombreuses étapes à franchir et les exigences plus nombreuses à l'endroit des candidats des groupes cibles désavantagent ces *exogroupes*, compte tenu de la plus forte probabilité de faire ressortir leurs faiblesses (Charest, 2012; Eid, 2012; Cox, 1994). Sur ce point par exemple, Eid (2012) observe que lors de sa recherche de « testing », les recruteurs ont demandé uniquement à deux de leurs candidats avec des noms à consonance arabe, latino-américaine ou africaine (*exogroupes*), des références de leurs employeurs précédents (2012 : 36). Il constate aussi que dans l'un des cas observés, le recruteur a pris la liberté de contacter l'employeur inscrit sur le CV de l'*exogroupe*, ce qui ne semble pas avoir été fait pour le candidat de l'*endogroupe*. De plus, l'un des recruteurs aurait fait miroiter au candidat de l'*endogroupe* que le poste à combler était permanent, tandis que ce même recruteur mentionne au candidat de l'*exogroupe* que le poste à combler est temporaire. Selon Eid (2012 :60), ces deux observations, bien qu'il s'agisse de cas isolés puisque ce n'était pas l'objectif principal de cette étude, sont des traitements

potentiellement discriminatoires qui indiquent des formes plus subtiles de discrimination à l'égard des individus des « minorités visibles », lors du processus de sélection.

Selon l'un des gestionnaires rencontrés par Chicha et Charest, une mauvaise expérience avec un employé des groupes-cibles peut avoir des répercussions durables:

« [...] Il y a des gestionnaires, on parle puis des fois ils disent : "Je ne sais pas..." [en référant à la candidature d'un immigré], puis je dis 'Si tu as une mauvaise expérience, c'est une mauvaise expérience au même titre que tu peux avoir une mauvaise expérience avec un gars de Montréal ». [...] Tu sais, le cas d'une personne qui n'est pas productive et qu'on décide de l'attribuer au fait qu'il est d'autre communauté culturelle » (Charest, 2012 : 294)

Selon cette même recherche, les « agences privées » de recrutement ont actuellement la cote, puisque près de la moitié (45%) des entreprises qu'ils ont rencontrées ont recours à cette méthode de recrutement (Charest, 2012 : 234). Toutefois, selon certains gestionnaires rencontrés par Chicha et Charest, ils se doivent de faire leur éducation sur les raisons d'être des programmes d'accès à l'égalité (PAE) (Charest, 2012 : 235). Il semble que les entreprises qui souhaitent recruter des femmes et des minorités visibles, au moyen de ces agences de recrutement, doivent demander explicitement de « Faire un effort » pour cibler ces individus. Certains ne feraient aucun effort et d'autres iraient même jusqu'à faire de la discrimination directe :

« Des répondants nous disent que le personnel dans les agences leur demande explicitement s'ils préfèrent avoir des candidatures d'hommes ou de femmes et s'ils sont prêts à embaucher des membres des minorités visibles ou des immigrés » (Charest, 2012 : 235).

Ce constat semble corroborer les perceptions de l'une des candidates russophones rencontrées par Vaynman (2012). Elle note que les agences de placement d'ici sont « différentes » de celles

de son pays d'origine et donnent l'impression qu'elles ne peuvent pas offrir de bonnes possibilités :

« Je pense que la manière de rechercher du travail est un peu différente. En Israël, nous avons utilisé plus les services d'agences de placement, mais ici ces agences travaillent différemment. Leur contact avec les employeurs est moins fort. Les agents envoient seulement des CV, ils n'encouragent pas les employeurs à inviter des gens en entrevue. » (Waynman, 2012 : 77-78)

Par conséquent et selon nous, il ressort de cette recension que la règle du « moindre effort » semble être présente au sein de ces agences privées de recrutement, et que ces agences sont des outils qui favorisent peu le recrutement des individus des groupes cibles.

Outils de sélection pouvant valoriser les membres de l'exogroupe

Pour valoriser le recrutement des individus des groupes cibles, des chercheurs notent certaines « bonnes pratiques » sur le marché du travail susceptibles d'améliorer le processus de dotation afin d'éviter les traitements différentiels selon les biais discriminatoires. L'un des gestionnaires rencontrés par Chicha et Charest indique tout d'abord l'importance d'une prise de conscience de ces stéréotypes :

« [...] la prise de conscience des stéréotypes est nécessaire si l'on souhaite vraiment s'attaquer aux problèmes d'inégalité [...] les recruteurs dans les services des ressources humaines de leur organisation ont des stéréotypes ou des biais à l'endroit des personnes membres des minorités visibles qui peuvent influencer leur jugement professionnel » (Charest, 2012 : 288).

De plus, et selon le Tribunal des droits de la Personne³⁸ qui a rendu un jugement en 2008 pour une plainte dirigée à l'endroit de Gaz Métro Inc. et de la Société en commandite Gaz

³⁸ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Gaz Métropolitain Inc et Société en Commandite Gaz Métropolitain. 2008.

Métropolitain, le processus de sélection ne doit pas avoir : « ...des objectifs flous, imprécis, des questions hautement subjectives et non reliées au poste à combler ». Ainsi, les employeurs doivent revoir leurs pratiques de recrutement et de sélection pour s'assurer de l'absence de ces biais potentiels à l'égard des *exogroupes*.

Selon les constats de l'étude de Chicha et Charest, les entreprises qui sont favorables à la diversité et conscientes des biais potentiels dans les outils de sélection:

- 1- Valoriseront les entrevues structurées de sélection³⁹, lesquelles seront réalisées par des individus qui ont une formation au niveau de l'identification aux biais discriminatoires et aux différences⁴⁰ culturelles (Charest, 2012 :238);
- 2- Éviteront les entrevues téléphoniques de présélection qui peuvent être déstabilisantes pour des candidats qui ne s'y attendent pas, et défavorables pour les individus dont le français n'est pas leur langue maternelle. De plus, l'absence de contact visuel pourrait rendre l'entrevue intimidante (2012 : 246);
- 3- Opteront pour des mises en situation, si l'analyse du comportement en action est effectuée par des gens formés à cet effet (2102 :238);
- 4- Auront une procédure « flexible » de prise de références qui acceptera celles venant de l'étranger et celles n'étant pas d'un employeur (2012 : 244) et;
- 5- Éviteront les tests dits de « personnalité » qui ne sont pas nécessairement valides (2012 :240), compte tenu qu'ils peuvent n'être qu'une confirmation que l'individu tente

³⁹ Notez que les entrevues structurées sont, selon Chicha et Charest faites que par 77% des entreprises rencontrées

⁴⁰ Charest (2012), donne des exemples afin d'éliminer les biais discriminatoires à savoir : 1) l'élimination de questions non pertinentes en fonction du profil des compétences recherchées et 2) élimination des questions pouvant être illégales selon la Charte, 3) reformulation des questions afin d'en faciliter la compréhension pour les individus dont la langue maternelle n'est pas le français (ex : « mettre tous ses œufs dans le même panier »).

de donner des réponses de complaisance et compte tenu qu'ils valorisent les candidates ayant des contacts déjà à l'emploi au sein de l'organisation leur permettant ainsi d'apprendre à bien répondre aux questions (2012 : 241).

2.6.3 Mentorat

Chicha et Charest (2012) constatent que les entreprises québécoises qui valorisent la diversité de leur main d'œuvre vont embaucher des immigrants qui n'auront pas nécessairement toutes les compétences requises pour l'emploi, mais qui auront la possibilité, au sein de l'entreprise, d'accéder à de la formation d'appoint à l'interne pour pallier à leurs besoins (Charest, 2012 : 245).

De plus, le manque d'accès au mentorat semble expliquer le plus grand retard des immigrantes universitaires des minorités visibles à gravir les échelons de leur organisation⁴¹. De ce constat, certaines entreprises, souhaitant améliorer leur diversité, trouveront des gestionnaires qui ont du temps pour accompagner et encadrer les nouveaux employés, et ce, dès leur arrivée en poste, afin qu'ils se familiarisent aux aspects informels de l'organisation (Charest, 2012 : 245). Sur l'encadrement et l'accompagnement des employés, la recension de Roberson et Block (2001) réfère au concept de mentorat, c'est-à-dire : « une relation qui se développe entre un senior et un junior dans le but de soutenir le développement de carrière du junior ». Il semblerait que ce mentorat joue un rôle déterminant dans le cheminement de carrière d'un employé, puisqu'il

⁴¹ Certains concepts peuvent illustrer et soutenir l'existence de nombreux obstacles pour atteindre les postes supérieurs au sein des organisations: le concept du « plafond de verre », celui des « parois de verre » (voir annexe 2) et finalement le concept de « plafond de béton ». Ces trois concepts permettent d'introduire des résultats empiriques qui portent sur les différents obstacles en entreprise qui entravent l'ascension, selon le genre et l'origine ethnique.

permettrait au subordonné d'acquérir des ressources instrumentales (ex. : coaching, visibilité.), ainsi qu'un soutien psychologique (ex : rôle de modèle, conseiller, acceptation). Zey (1984, cité dans Falconer et Hays 2006) précise qu'un mentor est:

(...) a person who oversees the career development of another person through teaching, counseling, providing psychological support, protecting, and, at times, promoting sponsorship. (Falconer et Hays, 2006)

De plus, cet accompagnement permettra, selon les gestionnaires que Chicha et Charest ont rencontrés, d'éviter des départs prématurés (Charest, 2012 : 245).

Notons finalement que Falconer et Hays (2006) souligne l'importance d'accéder au mentorat et ce avant même l'entrée officielle sur le marché de l'emploi, c'est-à-dire dès les études. Il semble ainsi, que le soutien social obtenu par les étudiants noirs qui fréquentent des universités à prédominance d'étudiants blancs influence le niveau de rétention des étudiants noirs (Gloria, Kurplus, Hamilton et Willson, 1990).

2.6.4 Évaluation de rendement et promotion

Selon Wirth (2004), les femmes ainsi que les différents groupes minoritaires (Iverson, 2000; Greenhaus, Parasuraman et Wormley, 1990) doivent travailler davantage que les personnes du groupe majoritaire pour prouver leurs compétences, sans toutefois être compensés équitablement. Des propos similaires sont tenus par l'une des candidates rencontrées par Chicha et Deraedt (2009 : 50):

« Dans le service où je travaillais, je suis plus formée que ma cheffe, que ma responsable hiérarchique (...) mais je n'ai jamais fait une demande pour devenir cheffe, ce n'est pas dans mes intentions. (...) Il faut avoir plus de qualifications et plus de diplômes pour avoir la même place, oui, ça s'est sûr et je m'en suis rendu compte ici. (...) Il faut beaucoup d'énergie et d'investissement pour postuler. » (Chicha et Deraedt, 2009 : 50)

Sur cette impression, Cox (1994) constate que l'évaluation de la performance des employés semble varier selon le genre et l'origine ethnique:

(...) researchers tested the impact of racioethnicity and gender on performance attributions. Using data from a sample of 748 Black and White managers from three large U.S. companies, they found that among White managers, the performance of Blacks was less likely to be attributed to ability and effort and more likely to be attributed to help from others than the performance of the White managers (1994: 135).

L'ONFIMVC (2005) mentionne que les femmes des minorités visibles témoignent de la rareté d'opportunités et d'offres de promotion qu'elles obtiennent au sein de leur organisation. Qu'ils soient nés au Canada ou blancs, leurs collègues de travail qui sont moins qualifiés bénéficient d'avancements plus rapides au sein de leur organisation. Ces constats concernant la sous-représentation des femmes dans les postes de direction sont confirmés par les résultats de Wirth (BIT 2001) et Catalyst (2009, 2010). Par exemple, bien qu'elles représentent 47,3% de la force globale de travail canadienne, seulement 14% des membres de conseil d'administration des 500 plus importantes entreprises canadiennes (FP500) sont des femmes (Catalyst 2010). De ces entreprises, elles ne composent que 3,8% des chefs d'entreprises. Bien que l'accès des femmes aux positions exécutives managériales soit en progression, celles qui font face à la discrimination raciale rencontrent des barrières, qualifiées par Wirth, de « plexiglas incassable » (BIT, 2001).

Notons que Kunz et al. (2001) ont remarqué la présence de racisme moderne à l'endroit des femmes des minorités visibles, lors du processus de promotion:

« J'ai posé ma candidature pour une promotion, mais je ne l'ai pas eue. C'est une personne que j'avais formée (de race blanche) qui a obtenu la promotion. Je ne crois pas qu'elle connaisse mieux le travail que moi. Ma gérante m'appelle et me dit « Nous ne

t'avons pas donné l'emploi. » Elle me dit que je suis mère de famille et que j'ai d'autres responsabilités. Elle n'a jamais mentionné cela (la race) mais auparavant, il y a eu une autre promotion et une fille de race blanche l'a obtenue » (Kunz et al. 2001; 34).

Ainsi, l'ascension professionnelle semble être influencée par le genre ou l'origine ethnique. L'étude de Wingfield (2009 :5) va plus loin, en observant la présence d'une intersection entre le genre et l'origine ethnique sur l'ascension professionnelle, dans la profession d'infirmier. Cette étude s'effectue aux États-Unis auprès de 17 infirmiers noirs (Wingfield, 2009 : 13). Les résultats de cette étude indiquent l'influence de ces deux facteurs discriminatoires sur le cheminement professionnel des infirmiers, dans cette profession à prédominance féminine.

Ainsi, leur mobilité professionnelle serait influencée :

1- Par des stéréotypes qui sont ancrés dans l'esprit des gens :

(White) men, by virtue of their masculinity, are assumed to be more competent and capable and thus better situated in (non feminized). Black men, in contrast, rarely encounter patients (or colleagues or supervisors) who immediately expect that they are doctors or administrators. Instead, many respondents find that even after displaying their credentials, sharing their nursing experience, and, in one case, dispensing care, they are still mistaken for janitors or service workers (Wingfield 2009 :15)

De plus, des propos liés à cette ségrégation selon l'origine ethnique laisseraient à penser qu'il y aurait une dominance des images racistes, selon le genre, qui soulignent la vulnérabilité des femmes blanches aux hommes de couleur, en les considérant comme dangereux (Wingfield, 2009 : 16). Par exemple:

I had a white lady that I had to give a shot, and she was fine with it and I was fine with it. But her husband, when she told him, he said to me, I don't have any problem with you as a Black man, but I don't want you giving her a shot. (Citation de Cyril 40 ans avec 17 ans d'expérience en tant qu'infirmier, cité dans Wingfield, 2009: 19)

2- Par des relations avec leurs collègues difficiles et les excluant des réseaux sociaux. Par exemple

The staff] had nothing to do with me, and they didn't even want me to sit at the same area where they were charting in to take break. They wanted me to sit somewhere else... They wouldn't even sit at a table with me! When I came and sat down, everybody got up and left. (Citation de Kenny 47 ans avec 23 ans d'expérience en tant qu'infirmier, cité dans Wingfield, 2009 : 16)

3- Ainsi que par des relations entre subordonnées et supérieurs illustrant des interactions, entre les membres de l'*endogroupe* et les subordonnées membres de l'*exogroupe*, qui bloquent l'avancement de carrière, contrairement aux infirmiers blancs :

The hardest part is dealing with people who don't understand minority nurses. People with their biases, who don't identify you as ripe for promotion. I know the policy and the procedure. I'm familiar with past history. So you can't tell me I can't move forward if others did. [How did you deal with this?] By knowing the chain of command, who my supervisors were. Things were subtle. I just had to be better. I got this mostly from other nurses and supervisors. I was paid to deal with patients, so I could deal with [racism] from them. I'm not paid to deal with this from colleagues (Wingfield, 2009: 17)

D'autres propos retenus dans cette étude rapportent que les infirmiers noirs doivent en faire davantage que leurs collègues masculins, pour ainsi prouver à leurs collègues qu'ils peuvent être en position de leadership (Winfield, 2009 : 16).

Au final, cette étude montre l'intersection entre origine ethnique et genre, en expliquant comment les hommes noirs infirmiers, au lieu de tirer bénéfice du mécanisme de base de « l'escalier de verre », font plutôt face : 1- aux relations tendues avec des collègues, 2- à des polarisations par leurs superviseurs dans la sphère promotionnelle, et 3- à des stéréotypes de la part des patients, les empêchant de donner des soins (Wingfield 2009 : 22): Tous ces aspects

nuisent à la mobilité professionnelle et indiquent la présence d'un « glass escalator » pouvant être à la fois genré que racialisé (Wingfield 2009 : 22).

Brièvement, notons qu'une étude récente a été effectuée par Murti (2012 : 2035), auprès de 52 docteurs qui sont des enfants de parents immigrants (Indiens asiatiques), et qui demeurent dans le sud de la Californie. Cette recherche montre, elle aussi, l'intersectionnalité des facteurs discriminatoires entre « l'origine ethnique » (Indiennes asiatiques) et le « genre » (Femmes). D'une part, elle montre que dans le système social hiérarchie américain ces femmes médecins, compte tenu de leur « origine ethnique », vivent un statut social moindre que les médecins blancs natifs. D'autre part, la variable « genre » est aussi à prendre en considération puisque :

« Female Asian-Indian doctors receive less respect, as they are perceived as subverting masculine assumption of social superiority over women. » (Murti 2012 : 2035)

En conclusion, nous constatons que l'évaluation de rendement et la mobilité professionnelle présentent de nombreux obstacles liés tant au genre et à l'origine étrangère qu'à l'origine ethnique. De plus, à certaines occasions, des chercheurs observent même au sein de certaines professions, une intersection de ces facteurs discriminatoires.

2.6.5 Maintien en emploi

Indicateurs de discrimination raciale

Des auteurs recensent des attitudes, des comportements et des propos qui peuvent être des indicateurs de discrimination raciale en cours d'emploi. Premièrement, si l'on se penche sur la jurisprudence nous pouvons rapporter des décisions du Tribunal des droits de la personne qui présente certains cas concrets illustrant le racisme et le harcèlement en milieu de travail. Le

premier exemple que nous vous présentons provient du jugement rendu en 2002 du procès de monsieur Muhtaseb. L'Honorable juge Oscar d'Amours conclut que le plaignant a été victime de comportement raciste et harcelant :

" [149] (...), il va sans dire que l'emploi les mots, « *Dirty Arabs, Tamoul, Animal, Camel Rider, fucking Arab go back to your country, you come here to steal our jobs* » constituent des paroles blessantes et offensantes. Par ailleurs, le plaignant s'est plaint à plusieurs reprises de cette situation auprès de ses supérieurs et le défendeur Roger Racine a amplement été averti de ne plus recommencer. (...) il est clair que Bahjat Muhtaseb a été victime de harcèlement racial de la part du défendeur Racine. Les paroles abusives, blessantes et importunes prononcées de façon continue constituent un comportement raciste et harcelant. Qui plus est, le harcèlement subi par le plaignant a également porté atteinte à son droit de jouir, sans discrimination fondée sur sa race, de son droit à la sauvegarde de sa dignité." ⁴².

Un deuxième exemple vient de ce même tribunal, qui en 2005, lors d'un procès se penche sur une plainte portant sur des conditions de travail très différenciés selon l'origine ethnique.

L'Honorable juge Michèle Pausé vient à la conclusion suivante :

" [183] De l'analyse des pièces et des témoignages entendus, le Tribunal n'a aucune hésitation à conclure que preuve prépondérante est faite que tous les plaignants ont été victimes de discrimination, voire de harcèlement dans les cadre de leur emploi. Dans un premier temps, les photographies sont éloquentes sur l'état des lieux laissés à l'usage des travailleurs saisonniers tous des haïtiens d'origine. Le tribunal a été étonné, voire scandalisé, de constater la façon dont les plaignants et les travailleurs sont traités. Au fil des ans, ils ont été éloignés, mis à l'écart des autres travailleurs. On leur a construit une cafétéria mais, en ce faisant, on les a coupés des autres en refusant qu'ils aient accès à la cafétéria "*des blancs*". [...] ériger une autre bâtisse absolument distincte de l'autre pour n'y recevoir que les travailleurs saisonniers démontrait déjà une volonté de mettre à l'écart deux groupes de personnes. Mais permettre ou tolérer voire carrément interdire aux "travailleurs saisonniers" l'usage et l'entrée de la cafétéria des réguliers constitue une exclusion. Il appert clairement de la preuve que c'est en raison de la couleur de leur peau qu'on a voulu les exclure." ⁴³

⁴² Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Provigo distribution Inc., Division MAXI. 2002. N°: 500-53-000148-005. (QC T.D.P.), paragr. 149 et 150.

⁴³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Cupidon Lumène, Célianne Michel et Ronald Champagne c Centre Maraîcher Eugène Guinois JR Inc. 2005. N : 760-53-000001-048. (QC T.D.P.), paragr. 183, 184, 185, 187 et 188.

Notre troisième et dernier exemple vient d'une décision du tribunal lors du procès de monsieur Pavilus. Cette décision fut rendue en 2008 et montre que le plaignant a été lui aussi confronté à un milieu de travail hostile à son intégration et qu'il a été victime de propos racistes. L'honorable juge Michèle Rivet conclut que cette discrimination a même contribué aux deux congédiements du plaignant :

" [149] Le tribunal est d'avis que monsieur Pavilus a été victime de harcèlement racial et de discrimination fondés sur sa race, sa couleur, son origine ethnique ou nationale, et que ce harcèlement et cette discrimination ont contribué à ses congédiements des Établissements de détention de St-Jérôme et de Rivière-des-Prairies. [...] À l'Établissement de détention de St-Jérôme, les plaintes en rafales, provenant notamment des auteurs des actes et des paroles discriminatoires, ont contribué à influencer l'évaluation qui a été faite du rendement du plaignant. La direction s'est fondée sur cette évaluation pour décider de mettre un terme au stage du plaignant. De plus, indépendamment de la question du congédiement, monsieur Pavilus a subi de la part de ses collègues de travail du harcèlement racial et de la discrimination sur la base de sa race, sa couleur et son origine ethnique ou nationale. [...] De même, monsieur Bellefleur, identifié par monsieur Pavilus comme l'un des auteurs de la discrimination, a lui-même confirmé l'affichage d'une photo de singe au poste d'accueil où travaillait monsieur Pavilus. "44

Ce même tribunal, dans son analyse, mentionne la stratégie d'évitement d'un collègue de travail du plaignant pour illustrer l'environnement de travail dans lequel le plaignant remplissait ses fonctions :

« [156] Quant à monsieur Péan, il a même tenté de convaincre monsieur Pavilus d'adopter une stratégie afin d'éviter les contacts avec des collègues. Rappelons que monsieur Péan avait choisi d'accepter les tâches que personne ne voulait faire et qui lui permettaient d'être seul. »45

Deuxièmement, la Commission ontarienne des droits de la personne (2005), donne les exemples suivants : 1- exclusion des réseaux formels ou informels, 2- le refus de mentorat ou

⁴⁴ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Jean-Ulrick Pavilus c Le Procureur général du Québec. 2008. N : 500-53-000235-067. (QC T.D.P), paragr. 149, 152 et 154.

⁴⁵ Id., paragr. 156.

d'opportunités de perfectionnement professionnel offertes à d'autres, telles que des possibilités de détachement ou de formation d'appoint, 3- des pratiques de gestion qui ont un impact différentiel envers les personnes racialisées (ex : surcharge de documents, surveillance excessive, écarts des politiques écrites ou des pratiques standards), 4- blâme démesuré lors d'un incident, 5- affectation à des postes ou des tâches peu désirables, 6- pénalisation d'une personne racialisée du simple fait de ne pas bien s'entendre avec une autre personne (ex : collègue ou gestionnaire), alors que l'une des raisons de mésentente réside dans les attitudes ou les comportements discriminatoires de l'autre personne.

Troisièmement, certaines recherches rapportent aussi des exemples concrets. Par exemple, dans leur recherche, Chicha et Charest constatent que certains gestionnaires, responsables des programmes d'accès à l'égalité (PAE), banalisent les événements et les effets d'une situation de harcèlement à l'endroit d'un employé des minorités visibles (Charest, 2012 : 251). Ainsi, certains gestionnaires tentent d'exonérer les agresseurs en disant, par exemple, que le comportement de l'agresseur n'était pas sérieux, qu'il ne voulait pas dire les propos retenus par la victime, qu'au moment des événements, l'agresseur était sous l'emprise de la colère, qu'il n'avait pas l'intention de harceler la « victime » (Charest, 2012 : 251).

Finalement, et tel qu'indiqué dans des rapports de Comité de réflexion, la discrimination raciale peut aussi être la résultante d'une intersectionnalité de facteurs discriminatoires. Ainsi, une Africaine ayant un handicap serait, selon l'extrait qui suit, pénalisée dans son milieu de travail compte tenu des stéréotypes entretenus à l'endroit de son groupe d'origine ethnique :

« Tout le temps quand tu travailles, peu importe si c'est bon ce que tu fais, on ne t'encourage jamais... Et tout le temps on te dit : Les Africaines ne sont pas dynamiques,

elles sont nonchalantes, c'est dans leur culture, elles ne font pas bien leur travail, c'est un problème culturel... En même temps, qu'on me discriminait à cause de mon origine, on me discriminait à cause de mon handicap. C'était l'enfer. Comme je ne vois pas du tout, je peux rédiger à l'ordinateur, mais il faut quelqu'un qui voit la mise en forme, la présentation visuelle. Dès que je demande de l'aide pour ça, on trouve que : Ah, non, tu ne dois pas demander de l'aide, tu n'es pas autonome (Citation prise dans le rapport du Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 2012 : 58)

De ces nombreux exemples, les acteurs du marché du travail peuvent ainsi identifier la discrimination raciale pouvant exister au sein de leur organisation.

Climat de travail

Flores (2011 :313) a effectué une recherche auprès des femmes latino-américaines qui enseignent dans les écoles primaires américaines. Cette recherche comparait le climat de travail entre 1- une école primaire où les femmes blanches sont majoritaires (20% d'enseignantes latino-américaines) à 2-un autre établissement où les femmes latino-américaines sont majoritaires (70% d'enseignantes latino-américaines). Il ressort, selon les résultats obtenus, une très nette différence de climat de travail à l'égard des professeures latino-américaines selon le groupe majoritaire en présence. Ainsi Flores (2011), remarque la présence d'intersectionnalité de « genre » et de « race » entre ces deux milieux :

These Latina teachers undermine gendered racist images and stereotypes of Latina women as uneducated, teenage mothers and attempt to dispel these images in their workplaces (Flores, 2011 : 332)

La Similarité/ attraction peut expliquer certains propos recueillis par Flores (2011) :

Latina teachers said they felt out of place and some even suffered social exclusion or isolated themselves due to work conflicts. « When I got there [Citrine], I'm like looking around and I'm like, 'Oh crap! There's nobody that's like me.' I stayed in my own room

and that was my fault. I stayed in my room and I didn't come out! (Citation de Mrs. Bermudez, dans Flores, 2011: 327).

Au sein de l'école où les enseignantes latino-américaines sont majoritairement représentées, nombreuses qualifiaient leur environnement de travail comme étant un endroit : 1- où le climat est plus amical, et où elles reçoivent davantage de pratiques liées au partage des connaissances et au « team-teaching » (Flores, 2011 : 321); 2- où le fait d'être dans le groupe majoritaire est perçu positivement, et s'accompagne d'une surenchère de participation dans les différents comités pour l'organisation d'événements spéciaux (2011 : 322); 3- où elles partagent ensemble leur heure de lunch où elles blaguent, partagent leur nourriture, et où la hiérarchie selon l'occupation n'est pas apparente (2011 : 323). De plus, l'auteure ne remarque aucune une séparation selon la race (2011 : 325) ; 4- elles mettent en valeur leur culture latine au sein même des outils d'apprentissage, et se permettent à certains moments de discuter dans leur langue d'origine (2011 : 324). Au final, les seules tensions rapportées selon Flores (2011 : 324), viendraient de propos anti-immigration tenus par des professeures latino-américains.

En comparaison, les enseignantes latino-américaines rencontrées au sein de l'établissement où elles sont cette fois minoritaires (*exogroupe*), rapporte un portrait du climat de travail moins reluisant. Premièrement, ces enseignantes latino-américaines relataient être dans un environnement de travail tendu. Elles disent ne pas être satisfaites des routines de travail, et indiquent n'avoir que peu d'interactions dans les espaces réservés aux professeurs. Bien que la plupart rapportent des relations cordiales avec les professeures blancs, et niant des conflits raciaux, elles disent entretenir des relations « professionnelles » avec ces derniers et ainsi ne partager que rarement des informations sur leur vie privée, telles que sur la famille ou leur vécu

en tant qu'immigrantes (2011 : 325). Deuxièmement, certaines disent être confrontées, contrairement à leur vécu dans des écoles où elles sont majoritaires, à des réticences sur l'affichage de leur culture latino. De plus, les collègues blanches seraient ignorantes de cette culture et ainsi certaines en viendraient souvent à éliminer des activités reliées à celle-ci (2011 : 326). Troisièmement, certaines rapportent se sentir souvent utilisées comme une « liaison réseau » pour les parents et enfants latino-américains. Quatrièmement, d'autres disent se sentir laisser à elles-mêmes, et donc sans aucune aide de la part des collègues blanches, lors de l'organisation d'évènements sociaux. En contrepartie, certaines notent toutefois, que ce qui les motive à rester dans cet établissement provient justement de ce service qu'elles offrent aux parents et enfants de leur communauté. Finalement, certaines avoueraient « jouer une Game » en n'exprimant pas leur insatisfaction quant aux routines de travail du directeur ou des collègues enseignantes blanches, pour ainsi obtenir des ressources additionnelles pour leur communauté (2011 : 327).

Une enseignante latino-américaine rencontrée lors de l'étude effectuée par Flores (2011) raconte :

Other teacher, like Mrs. Cardenas, avoided the teachers' lounge because they could not stand despairing remarks white teachers made about Latino children, parents and immigration. Mrs. Allen was heard saying, « Why should I waste my time teaching these kids when they are just going end up as landscapers or get pregnant? (Flores, 2011 : 330)

Notons finalement que l'un des exemples rapportés par une enseignante latino-américaine rencontrée par Flores (2011) nous reporte à la typologie de Van Laer et Janssens (2011) :

Mrs. Cardenas especially avoided the lounge during the 2006 May Day Immigration Reform Marches taking place in response to the proposed legislation know as H.R. 4437. Mrs. Cardenas explained this was a very tense time in her school because several white

teachers, although they taught children of undocumented immigrants, supported the measure. Interactions and conversations in the teachers' lounge set the stage for race relations between white and Latina women in the schools. (Flores, 2011: 330)

Selon nous, il ressort de cet exemple ce que Van Laer et Janssens (2011) intitulent « un processus de naturalisation » (Voir annexe 4, type 4). Les enseignants blancs de l'école enseignent à des jeunes issus de l'immigration et semblent par conséquent ouverts à la diversité, mais en contrepartie, ces mêmes enseignants adhèrent à une politique d'immigration qui démontrerait une intolérance à l'endroit de cette diversité.

Notons finalement que les résultats de Flores (2011 : 331) font état de 3 indicateurs de discrimination subtile, à l'endroit des enseignantes latino-américaines qui œuvrent dans les écoles où elles sont minoritaires, comparativement à celles travaillant dans des environnements où elles sont majoritaires, à savoir : 1- qu'elles sont réduites au minimum dans l'expression de leur culture latine; 2- qu'elles ont des charges de travail et des conflits plus lourds et 3- qu'elles vivent une hiérarchisation et des exclusions professionnelles intensifiées dans le salon des professeurs.

En résumé et pour conclure cette section, nous croyons qu'à la lumière des résultats de nombreuses études scientifiques, de notre jurisprudence et des recommandations des Commissions des droits de la personne, la discrimination en emploi basée sur l'origine ethnique semble être présente au sein des milieux de travail. Tel que rapporté dans cette section, cette discrimination peut être présente à chacune des étapes du processus de dotation et lors du maintien en emploi.

Conclusion

En conclusion de cette recension des écrits, l'approche néo-classique et l'approche institutionnelle présentent divers facteurs explicatifs permettant de mieux comprendre le phénomène de la déqualification chez les immigrantes hautement scolarisées (Chicha 2009). Ainsi, l'approche néo-classique explique le phénomène de déqualification par des facteurs exogènes au marché du travail, comme le capital humain, la conjoncture économique, la durée de résidence, etc. Tandis que l'approche institutionnelle, pour sa part, se penche davantage sur des facteurs endogènes au marché du travail tels que : les rigidités institutionnelles, ou la présence de préjugés et de stéréotypes des différents acteurs (gouvernement, ordre professionnel, unité familiale, patrons, etc.) (Pontbriand-Chicha 1989).

De plus, cette recension réfère à diverses études qui montrent que la discrimination en emploi, ainsi que le phénomène de déqualification, peuvent en partie s'expliquer par la présence de préjugés et de stéréotypes qui influenceraient les pratiques, comportements et attitudes :

- ✓ des responsables de la reconnaissance des diplômes étrangers;
- ✓ des conjoints qui composent l'unité familiale immigrante;
- ✓ des acteurs des institutions d'enseignement;
- ✓ des acteurs sur les milieux de travail.

Dans la section plus théorique de cette recension des écrits nous présentons les théories de nature psycho-sociales ainsi que le racisme subtil. Selon nous, celles-ci peuvent améliorer notre compréhension du « processus » d'exclusion des immigrantes selon l'origine ethnique (et le genre). La couleur de la peau pourrait engendrer une catégorisation sociale (*endogroupe* ou

exogroupe) à l'égard des immigrantes universitaires et influencer ainsi leur cheminement professionnelles pouvant, au final, résulter à une situation de déqualification.

Finalement, cette recension indique que le cadre d'analyse systémique prend en considération la possibilité d'interactions entre les différentes variables. Ainsi, il peut être pertinent d'examiner la possibilité d'entrecroisement entre les différents obstacles liés aux « pratiques, comportements et attitudes des divers acteurs. Par exemple, l'immigrante hautement scolarisée des minorités visibles pourrait être sous l'influence : 1- d'un motif de discrimination en regard à son « genre » au sein de son unité familiale migratoire, tel que lors de l'adoption d'une stratégie qui prioriserait, sans raison économique rationnelle, l'homme lors du processus de reconnaissance des diplômes étrangers. 2- De cette réalité, l'immigrante, qui est alors retardée dans sa propre procédure de reconnaissance, pourrait aussi être sous l'influence d'un motif de discrimination additionnel en fonction cette fois de son « origine ethnique », si les responsables ne reconnaissent pas, ou très difficilement, les diplômes provenant de son pays d'origine. Ainsi, si l'immigrante hautement scolarisée se retrouve dans un tel entrecroisement, il est envisageable de considérer que sa situation de déqualification serait plus marquée et ainsi permanente compte tenu de son origine ethnique ou de son genre.

CHAPITRE 3. OBJET DE RECHERCHE

Les écrits que nous avons recensés nous offrent une meilleure compréhension des enjeux actuels sur notre sujet de recherche en nous permettant d'étudier les différentes théories et les études empiriques jusqu'ici réalisées. Notre recherche tente de mieux comprendre le phénomène de la déqualification spécifique des immigrantes universitaires des minorités visibles, comparativement à la déqualification qui vise celles qui n'appartiennent pas aux minorités visibles. L'origine ethnique influence-t-elle les **décisions, les comportements et les attitudes** des acteurs? Peut-on observer un lien entre les divers facteurs explicatifs et la déqualification? Existe-t-il des interactions qui occasionnent une déqualification que l'on peut qualifier de « permanente », et qui serait plus marquée chez les immigrantes universitaires des minorités visibles? Le présent chapitre est divisé comme suit : 1) énoncé de la problématique, 2) question de recherche, 3) modèle conceptuel, 4) modèle opératoire et 5) propositions de recherche.

3.1. Problématique

Les réalités du marché du travail sont connues : compte tenu du vieillissement de sa population, une importante part de la main d'œuvre quittera prochainement le marché du travail et une pénurie de main d'œuvre qualifiée en résultera (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007). Selon le scénario de l'ISQ (Institut de la statistique du Québec) :

(...) le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans commencerait à diminuer dès 2014 et cette diminution pourrait être de trois quarts de un million entre 2014 et 2051, avec pour conséquences une rareté de main d'œuvre et un manque d'entrepreneurs. Le rapport de dépendance sera beaucoup moins favorable, c'est-à-dire que le nombre de personnes d'âge actif (20-64 ans), relativement à celui des personnes inactives (0-19 ans et 65 ans et plus), diminuera. (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007 : 10)

Compte tenu de cette situation, il est donc nécessaire de se pourvoir d'une main d'œuvre hautement qualifiée qui permet de répondre aux nouvelles exigences du marché, lequel est maintenant fortement basé sur le savoir. Ainsi, le Québec s'est muni d'une grille de sélection visant à recruter des candidats ayant un fort capital humain. Cette grille accorde des points pour les postulants qui ont un niveau de scolarité élevé, une expérience de travail, une connaissance des langues officielles (français et anglais), l'âge de travailler. L'ensemble de ces critères de sélection vise à obtenir un bassin d'immigrants hautement qualifiés et ayant des caractéristiques favorables à leur insertion sur le marché de l'emploi.

De plus, une gestion saine de la diversité de la main d'œuvre peut engendrer des bénéfices importants au sein des entreprises québécoises. L'UNESCO (2009) a mentionné que les investissements des entreprises en diversité culturelle, qu'ils soient au niveau de la gestion, des ressources humaines ou au niveau du marketing, peuvent engendrer un bénéfice économique.

Dans son rapport l'UNESCO (2009) ajoute :

« De récents travaux semblent confirmer le lien positif qui existe entre diversité et performances financières et économiques des sociétés multinationales. En effet, celles-ci encouragent à présent « l'intelligence culturelle », en se concentrant sur les avantages potentiels qu'elles peuvent tirer de la diversité de leurs employés^o: créativité et innovation accrues; meilleures ventes réalisées auprès de types de consommateurs différents; élargissement des processus de prise de décision au fur et à mesure que les sociétés s'internationalisent et se trouvent engagées dans des environnements plus variés; sélection attentive des employés et efforts accrus dans le domaine de la formation; structures de gouvernance qui facilitent la création de ponts entre des formules différentes de culture d'entreprise ». (UNESCO 2009 : 22)

Pourtant, les récentes statistiques indiquent que la situation sur le marché du travail des immigrantes qualifiées des minorités visibles est désavantageuse, puisqu'elle présente de façon plus accentuée que pour les autres immigrantes :

- des conditions de travail et des salaires plus faibles (Chicha 2009);
- un taux de chômage élevé (Statistique Canada, 2011);
- un niveau de pauvreté élevé (Femmes au Canada, 2005);
- une forte ségrégation professionnelle (Chicha, 2004; Anker, 1997);
- une détérioration des compétences initiales et un cercle de pauvreté (Chicha, 2008; Human Rights Council, 2010);
- une déqualification importante et durable (Chicha, 2009; OCDE, 2008).

En plus d'être d'origine étrangère, ces travailleuses cumulent au moins deux autres motifs de discrimination qui ont un effet négatif sur leur intégration en emploi. L'OCDE (2008) souligne d'ailleurs la situation particulièrement désavantageuse des femmes et des minorités ethniques :

« Aujourd'hui encore, dans les pays de l'OCDE, les femmes et les minorités ethniques ont plus de difficultés pour accéder à un bon emploi et sont davantage susceptibles d'être moins bien rémunérées que d'autres catégories de travailleurs [...]. La persistance de cet état de fait tient en partie à des pratiques discriminatoires- i.e. au traitement différent de personnes, pourtant aussi productives que les autres, simplement en raison de leur sexe ou de leur race. » (OCDE, 2008)

Or, leur situation spécifique a été peu étudiée, en dépit du fait que ces travailleuses représentent un segment croissant de la population active. Selon Chicha (2009), il est essentiel d'examiner spécifiquement leur situation :

« Les immigrées appartenant à des minorités visibles semblent avoir plus de difficultés à éviter la déqualification et il serait très important de mieux comprendre la dynamique de leur déqualification comparativement à celle d'immigrées n'appartenant pas à des minorités visibles ». (Chicha, 2009 : 125)

Selon Li, Gervais et Duval (2006), la déqualification est importante pour les employés, employeurs et décideurs, puisqu'elle peut entraîner des conséquences psychologiques chez les

diplômés universitaires sous-employés. Ces derniers, compte tenu de cette situation, éprouvent de la frustration en raison des faibles salaires et de l'insatisfaction vécue face à leur travail.

Notre problématique de recherche vise donc à répondre à cette lacune en tentant d'expliquer la déqualification des immigrantes des minorités visibles. Tel que nous l'avons montré dans notre recension des écrits, chacun des cadres théoriques présentés par divers chercheurs ne peut, à lui seul, expliquer la spécificité de la situation des immigrantes des minorités visibles. Il est important de jumeler l'ensemble des facteurs explicatifs de la discrimination et du phénomène de déqualification de ce groupe spécifique en considérant le statut migratoire, le genre et l'appartenance à une minorité visible. Afin de comprendre leur situation de déqualification, nous opterons pour un cadre théorique qui prend en considération l'ensemble des sphères qui affectent les divers groupes d'immigrants, des femmes et des minorités visibles, et qui permettra de mieux comprendre l'interaction des facteurs explicatifs.

Tel que présenté dans notre recension des écrits, les quatre facteurs explicatifs présentés permettent d'expliquer cette réalité.

Premièrement, plusieurs auteurs se sont penchés sur le processus de reconnaissance des diplômes étrangers. Par exemple, Li (2001) attribue la déqualification à la sous-évaluation que font les différents acteurs (ex : ordres professionnels, universités, employeurs) des diplômes étrangers. La non reconnaissance pourrait être accentuée pour certains pays d'origine, notamment les pays d'origine des immigrants des minorités visibles.

Le processus de reconnaissance des diplômes étrangers peut avoir de fortes répercussions sur l'intégration au pays d'accueil des immigrants universitaires des minorités visibles. Voyant que le processus de reconnaissance est complexe, long et par conséquent coûteux, les immigrantes universitaires doivent souvent accepter, au départ, des emplois sans lien avec leur champ ou leur niveau d'études. Ce qui engendre une déqualification qui se définit comme étant le fait d'occuper un emploi dont le niveau de qualification requis est inférieur à celui que l'on détient.

Deuxièmement, la stratégie de l'unité familiale immigrante, mise en relief par les chercheurs, indique que plusieurs familles immigrantes des minorités visibles privilégient l'investissement en capital humain du conjoint, ce qui amène la conjointe à assumer la totalité des obligations familiales, et à mettre de côté son propre investissement. Ce choix implique que la femme, en raison de la non-reconnaissance de ses diplômes et de besoins financiers urgents, essaiera d'obtenir un emploi le plus rapidement possible. À ces difficultés s'ajoutent la division inégalitaire des tâches domestiques et des obligations familiales.

Troisièmement, le processus de réorientation professionnelle semble être une étape importante pour certaines immigrantes universitaires. Des difficultés liées au processus de reconnaissance des diplômes étrangers, ou à la discrimination en emploi, peuvent pousser ces immigrantes dans un processus de réorientation professionnelle qui ne semble pas être automatiquement un gage de succès.

Finalement, les pratiques, les décisions et les comportements des employeurs représentent des obstacles à l'obtention d'emplois de qualité, dotés de mobilité professionnelle (Jackson 2002;

Kunz et *al.* 2000; Li, 2000). Tel qu'indiqué dans la recension des écrits, les immigrants, notamment ceux qui sont issus des minorités visibles, sont pénalisés par les méthodes de recrutement, les entrevues de sélection ainsi que par le processus permettant l'accès aux promotions. Les recherches indiquent que plusieurs immigrants des minorités visibles sont la cible de préjugés, stéréotypes et de racisme en emploi, ce qui peut ainsi expliquer leur situation plus défavorable que celle des immigrants non issus des minorités visibles.

Le cadre théorique utilisé par Chicha (2009) nous permet d'avoir une vue d'ensemble des facteurs affectant la déqualification persistante des immigrantes. Nous utiliserons ce cadre théorique en approfondissant le rôle de la variable « origine ethnique » ajoutée au statut d'immigration et au genre. Le but de cette étude est par conséquent d'examiner les interactions entre les quatre séries de facteurs explicatifs, et leurs effets cumulés, sur la déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles.

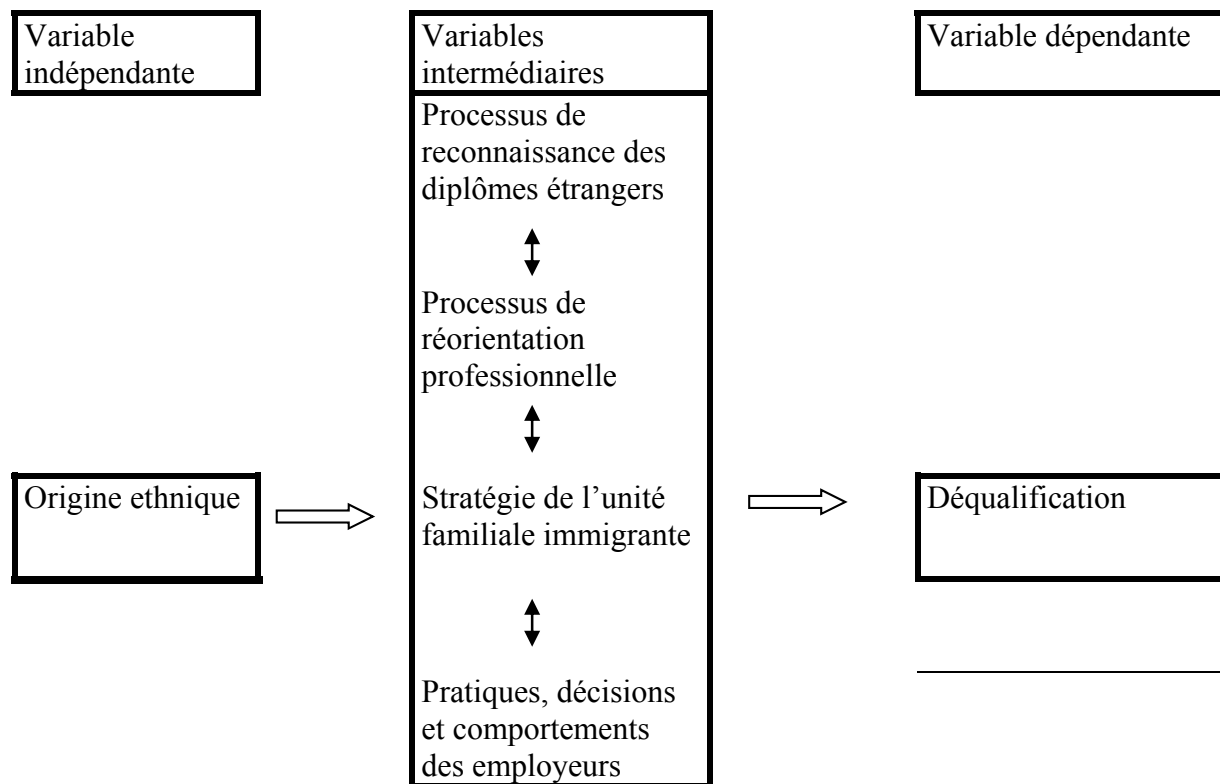
L'approche systémique en matière d'inégalité sur le marché du travail permet de tenir compte des différentes causes de cette inégalité, de mettre en évidence leur interdépendance ainsi que leur caractère cumulatif (Chicha, 2009; Chicha-Pontbriand, 1989). Cette approche permet d'analyser l'ensemble des sous-systèmes qui nous intéressent, soit le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises, les stratégies de l'unité familiale immigrantes, ainsi que leurs interactions.

3.2. Question de recherche

La question qui permettra de présenter l'orientation de cette recherche est la suivante :

La discrimination systémique résultant des interactions entre le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale immigrante, et les pratiques, décisions et comportements des employeurs, accroît-elle de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques?

3.3. Modèle conceptuel



Nous retrouvons à l'intérieur de ce modèle conceptuel, la variable indépendante « Origine ethnique ». Rappelons que dans cette thèse l'origine ethnique réfère aux deux définitions empruntées de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995) du Canada portant sur les personnes des « minorités visibles » ou des « minorités ethniques » (voir les encadrés 1 et 2 de cette thèse).

Ensuite, nous présentons quatre variables dites « intermédiaires » qui réfèrent aux quatre axes de recherche permettant d'expliquer la situation professionnelle des immigrantes universitaires, c'est-à-dire : le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, les stratégies de l'unité familiale immigrante, ainsi que les pratiques, les décisions et les comportements des employeurs. Comme le présente ce modèle, nous examinerons comment leurs interactions peuvent expliquer la déqualification des immigrantes, qui représente notre variable dépendante.

La variable intermédiaire « le processus de reconnaissance des diplômes étrangers » réfère aux obstacles découlant des exigences et pratiques des différents acteurs qui doivent valider les diplômes étrangers ou accorder des équivalences totales ou partielles, lors du processus de reconnaissance (Ordres professionnels, universités, cégeps, employeurs).

La variable intermédiaire « le processus de réorientation professionnelle » renvoie au processus qui amène les immigrantes universitaires à se réorienter professionnellement, et pour la majorité à effectuer un retour sur les bancs d'école. Il est pertinent de se questionner sur l'influence des préjugés et stéréotypes lors de ce processus décisionnel, et lors du retour dans les établissements scolaires.

La variable intermédiaire « Stratégies de l'unité familiale immigrante » fait référence aux décisions, prises par les deux conjoints, qui découlent notamment de la situation financière occupationnelle, et des obligations familiales de chacun. La théorie du rôle de genre permet ici

une meilleure compréhension de l'influence des stéréotypes vis-à-vis la division des responsabilités familiales, et des conséquences sur leur insertion en emploi.

La variable intermédiaire « Pratiques, décisions et comportements des employeurs » réfère aux pratiques, décisions et comportements des employeurs, des recruteurs, des supérieurs et des collègues de travail qui peuvent être affectés par des stéréotypes et des préjugés.

La variable dépendante « La déqualification » réfère soit aux immigrantes universitaires qui travaillent dans des professions qui les déqualifient fortement, soit dans des professions qui les déqualifient moyennement ou soit dans des professions qui ne les déqualifient pas.

3.4. Le modèle opératoire

3.4.1. Variable indépendante : Origine ethnique

Variable	Dimensions	Indicateurs	Sources
Origine ethnique des immigrantes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Définitions de la <i>Loi sur l'accès à l'égalité équité en emploi dans des organismes publics</i>⁴⁶ du Québec: ✓ Minorité visible : « Les membres des minorités visibles sont des personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race ou de couleur blanche ». ✓ Minorité ethnique: « Les membres des minorités ethniques sont des personnes, autres que les Autochtones et les personnes d'une minorité visible, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais ». 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Région d'origine : ✓ Antilles ✓ Afrique du Nord ✓ Afrique subsaharienne ✓ Amérique du Sud ✓ Amérique centrale ✓ Europe de l'Est ✓ Etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics (du Québec) ✓ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) ✓ Recensement du Canada

⁴⁶ L.R.Q. c. A-2.01

3.4.2. Variable intermédiaire : Processus de reconnaissance des diplômes étrangers

Variable	Dimensions	Indicateurs	Sources
Processus de reconnaissance des diplômes étrangers	✓ Processus de reconnaissance similarité attraction, catégorisation sociale, racisme flagrant ou subtil	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accessibilité (ex : temps, lieux, nombre de places, coûts) ✓ Acteurs (concertation, harmonisation) ✓ Durée du processus ✓ Influence des pairs (dissuasion) ✓ Manque d'information à l'étranger et au Canada des différentes procédures ✓ Évaluation objective ou subjective des diplômes étrangers (selon l'origine) ✓ Places disponibles (ex : permis, formation d'appoint, programmes pour se familiariser) ✓ Préjugés ou stéréotypes (favorables ou défavorables) à l'égard du pays où le diplôme a été obtenu ✓ Portée et utilité de la reconnaissance ✓ Propos racistes flagrants ou subtils de la part des évaluateurs ✓ Réglementation sujette à des changements fréquents 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alboim et The Maytree Foundation (2002) ✓ Allport (1979) ✓ Basran et Zong (1998) ✓ Blain, Suarez-Herrera et Fortin (2012) ✓ Bonilla-Silva (2006) ✓ Byrnes (1971) ✓ Chanoux (2003) ✓ Chicha et Charest (2008) ✓ Chicha (2009) ✓ Esses et al. 2006 ✓ Fiske (2002) ✓ Galarneau et Morissette (2008) ✓ Germain (2013) ✓ Godin (2004) ✓ Hein (2003) ✓ Kirakosian et Drewitt (2008) ✓ Liu (2007) ✓ Maraj (1996) ✓ McDade (1988)
			✓ Ollivier (2008)

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ ONFINMVC (2005) ✓ Tajfel et Turner (1979) ✓ Van Laer et Janssens (2011) ✓ Vaynman (2012) ✓ Zhu et Helly (2014)
	✓ Exigences de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Critères pénalisant les candidates de pays en voie de développement ✓ Domaine et niveau du diplôme ✓ Expérience de travail étrangère ✓ Pays d'obtention du diplôme 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Action travail Femmes (2009) ✓ Basran et Zong (1998) ✓ Li (2001) ✓ McDade (1988)
	✓ Degré de reconnaissance	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Complète ✓ Partielle ✓ Refusée ✓ En attente d'une décision ✓ Permis d'exercice obtenu 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chanoux (2003) ✓ Chicha (2009) ✓ Godin (2004)
	✓ Intersectionnalité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accès aux ressources financières et en terme de temps ✓ Composition de l'unité familiale ✓ Nombre d'enfants ✓ Statut civil 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Chicha (2009) ✓ Crenshaw (1980) ✓ Makkonen (2002)

3.4.3. Variable intermédiaire « Réorientation professionnelle »

Variable	Dimensions	Indicateurs	Sources
Processus de réorientation professionnelle	✓ Difficultés institutionnelles qui engendrent un processus de réorientation : similarité attraction, catégorisation sociale, racisme flagrant ou subtil	✓ Choix de la réorientation selon des stéréotypes de genre ou d'origine ethnique ✓ Degré de reconnaissance des diplômes étrangers ✓ Niveau de déqualification ✓ Propos racistes flagrants ou subtils des conseillers en orientation ✓ Représentation selon l'origine ethnique au sein des institutions scolaires (ex : lors du choix de réorientation)	✓ Adamuti-Trache (2011) ✓ Allport (1979) ✓ Bonilla-Silva (2006) ✓ Byrnes (1971) ✓ Chicha et Deraedt (2009) ✓ Chicha (2009) ✓ Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes aux services des personnes réfugiées et immigrantes (2012) ✓ Esses et <i>al.</i> (2006) ✓ Fiske (2002) ✓ Germain (2013) ✓ Renaud, Piché et Godin (2003) ✓ Shan (2009) ✓ Tajfel et Turner (1979) ✓ Van Laer et Janssens (2011)
	✓ Retour sur les bancs d'école : similarité attraction, catégorisation sociale et qualité d'échanges (« Leader-	✓ Climat de classe ✓ Composition d'équipe ✓ Critères d'évaluation (ex : examen, lors des stages)	✓ Action travail Femmes (2009) ✓ Allport (1979) ✓ Bolino et Turley (2009) ✓ Bonilla-Silva (2006) ✓ Bowler (2001)

	<p>member Exchange » ou LMX), menace de stéréotype, racisme flagrant ou subtil</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Échanges avec les enseignants ✓ Échanges avec les collègues de classe ✓ Possibilité d'exprimer ses idées lors d'échanges avec les collègues de classe ✓ Présence ou absence de favoritisme ✓ Prise en compte des idées lors des travaux d'équipe ✓ Propos racistes flagrants ou subtils des collègues de classe ✓ Propos racistes flagrants ou subtils des enseignants ✓ Propos racistes flagrants ou subtils des clients ou patients lors des stages ✓ Représentation selon l'origine ethnique au sein du corps professoral 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Byrnes (1971) ✓ Chicha (2009) ✓ Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes aux services des personnes réfugiées et immigrantes (2012) ✓ Cruickshank et al. (2012) ✓ Dansereau, Graen et Haga (1975) ✓ Fiske (2002) ✓ Germain (2013) ✓ Mosley, Broyles et Kaufman (2014) ✓ Othman et al. (2010) ✓ Roberson et Block (2001) ✓ Steele et Aronson, 1995) ✓ Tajfel et Turner (1979) ✓ Van Laer et Janssens (2011)
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Présence ou absence, et degré de déqualification suite au processus de réorientation professionnelle (et retour sur les bancs d'école) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Accès à un emploi dans le nouveau domaine ✓ Caractéristiques de l'emploi occupé suite à la réorientation ✓ Degré de déqualification 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Belhassen-Maalaoui et Raymond (2008) ✓ Chicha (2009) ✓ Chicha et Deraedt (2009) ✓ Shan (2009)
--	--	---	--

3.4.4. Variable intermédiaire : Stratégie de l'unité familiale immigrante

Variable	Dimensions	Indicateurs	Sources
Stratégie familiale immigrante	✓ Rôle de genre : catégorisation sociale	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Charge des responsabilités domestiques ✓ État civil ✓ Période qui s'écoule du moment de l'arrivée au pays à celui où l'immigrante insère le marché du travail ✓ Préjugés et stéréotypes lors de prises de décision ✓ Priorité d'investissement en capital-humain ✓ Répartition de travail domestique ✓ Situation en emploi pré-migratoire (ex : situation de la femme au pays d'origine) ✓ Situation en emploi post-migratoire 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Allport (1979) ✓ Aouli (2011) ✓ Becker (1957 1992) ✓ Bielby et Bielby (1992) ✓ Boehm (2008) ✓ Boyd (1984) ✓ Chicha (2009) ✓ Clark et Huang (2006) ✓ Cobb-Clark et Connolly (2001) ✓ Cooke (2003 2005 2008) ✓ Dale et <i>al.</i> (2002) ✓ Espiritu (1999) ✓ Ghazal et Cohen (2007) ✓ Ho (2006) ✓ Holdsworth et Dale (1997) ✓ Kurien (1999) ✓ Le Espiritu (1999) ✓ Min (2001) ✓ Mulder et Ham (2005) ✓ ONFIMVC (2005) ✓ Pessar (1995) ✓ Potuchek (1997) ✓ Salaff et Greve (2004) ✓ Shan (2009) ✓ Shauman et Noonan (2007) ✓ Stier (1991)

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tajfel et Turner (1979) ✓ Vaynman (2012) ✓ Wong (2000)
	<ul style="list-style-type: none"> • Obligations familiales et soutien externe 	<ul style="list-style-type: none"> • Âge des enfants • Amis ou Aide domestique (perte ou gain suite au processus migratoire) • Famille élargie • Garderies • Nombre d'enfants 	<ul style="list-style-type: none"> • Belhassen-Maalaoui et Raymond (2008) • Cardu et Sanschagrin (2002) • Chicha (2009) • Chicha et Deraedt (2009) • Dale et <i>al.</i> (2002) • Ho (2006) • Pelletier (2013) • Salaff et Greve (2004) • Samuel (1997) • Stier (1991) • Vaynman (2012)

3.4.5. Variable intermédiaire : Pratiques, décisions et comportements des employeurs

Variable	Dimensions	Indicateurs	Sources
✓ Pratiques, décisions et comportements des employeurs	✓ Préparation aux particularités du marché du travail du pays d'accueil : capital humain	✓ Préparation aux entrevues de sélection (ex : pays d'origine, format entrevue)	✓ Charest (2012) ✓ Chicha (2013) ✓ Vaynman (2012)
	✓ Recrutement : segmentation et discrimination sur le marché du travail	✓ Discrimination selon le nom à consonnance étrangère ✓ Situation en emploi ✓ Possibilité de filières promotionnelles	✓ Chicha (2009) ✓ Doeringer et Piore(1971) ✓ Eid (2012) ✓ Greenhaus, Parasuraman et Wormley (1990) ✓ Liu (2007) ✓ Maume (1999) ✓ Wingfield (2009)
	✓ Recrutement : réseau social	✓ Méthodes de recherche d'emploi utilisées ✓ Origine ethnique et genre des recruteurs ✓ Possibilité d'accès à des contacts professionnels dans leurs emplois ✓ Réseau immigrant ✓ Réseau non immigrant	✓ Bordieu (1980) ✓ Behtaoui (2008) ✓ Charest (2012) ✓ Chicha et Charest (2008) ✓ Chicha et Deraedt (2009) ✓ Chicha (2009) ✓ Germain (2013) ✓ Putman (2004) ✓ Renaud, Piché et Godin (2003) ✓ Vaynman (2012)

	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sélection : Catégorisation sociale, Similarité attraction, Racisme flagrant et subtil 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Changement de nom ✓ Changements de standards ✓ Composition du comité de sélection ✓ Convocation à une entrevue, comparée au nombre de CV ✓ Critères de sélection qui ont des objectifs flous, imprécis, questions subjectives et non reliées au poste à combler ✓ Désintérêt vis-à-vis de l'expérience étrangère ✓ Exclusion catégorique de la candidature ✓ Exigence d'expérience canadienne ✓ Exigence d'une formation canadienne ✓ Exigence de références locales ✓ Méthodes de recrutement/ sélection ✓ Nom à consonnance étrangère ✓ Offre d'un emploi différent ✓ Origine des diplômes ✓ Propos racistes flagrants ou subtils ✓ Questions nombreuses, ✓ Questions sans liens avec les compétences de l'emploi ✓ Questions sur origine ethnique ✓ Type d'entrevue (ex : structurée, entrevue téléphonique, mises en situation, procédure flexible au niveau des références, tests de personnalité) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alloprt (1979) ✓ Bonilla-Silva (2006) ✓ Carlsson et Rooth (2008) ✓ Charest (2012) ✓ Chicha et Charest (2008 2009) ✓ Chicha et Deraedt (2009) ✓ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Gaz Métropolitain Inc et société en Commandite Gaz Métropolitain, (2008) ✓ CODP (2013) ✓ Eid (2012) ✓ Esses et al. 2006 ✓ Germain (2012) ✓ Liu (2007) ✓ Oreopoulos (2009) ✓ Oreopoulos et Derief (2011) ✓ Pager, Western et Bonikowski (2009) ✓ Shinnaoui et Narchal (2010) ✓ Tajfel et Turner (1979) ✓ Van Laer et Janssens (2011) ✓ Vaynman (2012)
--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tests de sélection ✓ Tests de personnalité 	
--	--	---	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de rendement et promotion : Similarité attraction, Catégorisation sociale, Qualité d'échanges (LMX), Racisme flagrant et racisme subtil 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès aux promotions • Évaluation du rendement : formelle/informelle • Propos indiquant des préjugés et des stéréotypes • Propos de racisme flagrant ou subtil • Profil démographique des évaluateurs • Représentation en termes de genre et d'origine ethnique à chaque niveau hiérarchique 	<ul style="list-style-type: none"> • Allport (1979) • Bonilla-Silva (2006) • BIT (2001) • Catalyst (2009, 2010) • Charest (2012) • Chicha et Charest (2008, 2009) • Chicha et Deraedt (2009) • Cox (1994) • Greenhaus, Parasuraman et Wormley (1990) • Iverson (2000) • Kunz et <i>al.</i> (2000) • Murti (2012) • Tajfel et Turner (1979) • Van Laer et Janssens (2011) • Vaynman (2012) • Wingfield (2009) • Wirth (2004)
	<ul style="list-style-type: none"> • Mentorat : Qualité d'échanges (LMX) 	<ul style="list-style-type: none"> • Accès à la formation en entreprise • Accès au mentorat • Appui des supérieurs • Attribution de dossiers complexes • Offre d'opportunités et de promotion • Profil démographique des gestionnaires et des cadres supérieurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Bolino et Turley (2009) • Charest (2009) • Dansereau, Gran et Haga (1975) • Falconey et Hay (2006) • Roberson et Block (2001)

	<ul style="list-style-type: none"> • Maintien en emploi : Similarité attraction, Catégorisation sociale, Racisme flagrant et racisme subtil 	<ul style="list-style-type: none"> • Affectation à des postes ou tâches peu désirables • Appui professionnel venant des collègues • Besoin de « jouer une game» • Blâme démesuré lors d'incident; • Connaissance des recours • Craintes de représailles si porte plainte • Justification d'événement lié à la race • Pénalisation car conflit avec collègue si lié attitude ou comportement discriminatoire • Possibilité de participer aux activités sociales de l'entreprise • Possibilité d'établir des relations d'échanges avec ses collègues (ex : vie intime) • Possibilité de s'exprimer ouvertement sur sa culture, • Présence et intensité des conflits; • Propos raciste flagrant ou subtil des supérieurs/collègues; • Propos racistes flagrants ou subtils par la clientèle • Refus de promotion, • Sentiment d'exclusion des réseaux sociaux, 	<ul style="list-style-type: none"> • Allport (1979) • Bonilla Silva (2006) • Charest (2012) • CODP (2005) • Jurisprudence (ex : Pavilus, Maraîchers) • Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (2012) • Fiske (2002) • Flores (2011) • Roberson et Block (2001) • Tajfel et Turner (1979) • Van Laer et Janssens (2011)
--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Séparation à l'heure du lunch • Surveillance excessive • Traitements différentiels 	
--	--	--	--

3.4.6. Variable dépendante « Déqualification »

Variable	Dimensions	Indicateurs	Sources
Déqualification	<ul style="list-style-type: none"> Présence de déqualification 	<ul style="list-style-type: none"> *Mesure normative : Détermination du niveau de diplôme requis par l'emploi occupé lors de l'entrevue, en établissant une correspondance entre l'emploi occupé et la Classification nationale des professions de Statistique-Canada (CNP) Mesure par auto-déclaration : Niveau du diplôme détenu comparé à la perception de la répondante Mesure par comparaison interne : Niveau du diplôme détenu comparé aux collègues de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> Chicha (2009) CNP (2011) OCDE (2006, 2007)
	<ul style="list-style-type: none"> Degré 	<ul style="list-style-type: none"> Degré élevé de déqualification : l'emploi occupé nécessite un diplôme secondaire et dans certains cas, aucun diplôme. Degré moyen de déqualification : l'emploi occupé nécessite un niveau post secondaire moindre que celui obtenu avant l'immigration: Niveau universitaire inférieur Niveau collégial Sans déqualification (ou déqualification transitoire) : l'emploi occupé (actuellement ou dans un futur rapproché) nécessite le même niveau de diplôme que celui obtenu avant l'immigration 	<ul style="list-style-type: none"> Chicha (2009)

3.5. Propositions de recherche

Les propositions permettent d'émettre des liens de cause à effet entre nos différents concepts (variable indépendante, variables intermédiaires et dépendante), pour ensuite en faire la vérification empirique (Deslauriers 1991). En recherche qualitative, selon Deslauriers (1991), le terme proposition serait plus adéquat qu'hypothèse, puisqu'il désigne un énoncé qui permet d'« être jugé en terme de vérité ou de fausseté en autant qu'il désigne un phénomène

observable ». En fait, les propositions sont des « points de repère ». Les propositions, comme les concepts, peuvent être modifiées au cours de la recherche. Celles-ci peuvent être : découvertes sur le terrain, après la collecte de données, ou être centrales apparaissant longtemps après la période de terrain effectuée. Elles peuvent provenir de documents de réflexion du chercheur, de discussions entre chercheurs, ou entre personnes d'expérience connaissant le sujet. Pour s'assurer de la qualité d'une proposition, nous devons nous assurer qu'elle est explicative, qu'elle fonctionne et qu'elle a un sens. Lorsqu'elle est confirmée, elle peut donc devenir une théorie.

Proposition principale : la discrimination systémique résultant des interactions entre le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale immigrante et les pratiques, décisions et comportements des employeurs, accroît de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques.

Cette proposition principale sera examinée en comparant les immigrantes universitaires des minorités ethniques à celles des minorités visibles à savoir si : la discrimination systémique résultant des interactions entre le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale immigrante, et les décisions, les attitudes et les comportements des employeurs se renforcent mutuellement pour accroître le risque la déqualification des travailleuses immigrantes des minorités visibles.

Cette proposition principale sera examinée tout d'abord en comparant les immigrantes universitaires des minorités ethniques à celles des minorités visibles.

Sous proposition 1 : Le processus de reconnaissance des diplômes étrangers accroît de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques.

Pour vérifier cette sous proposition, nous allons comparer le processus de reconnaissance des diplômes étrangers des immigrantes universitaires des minorités ethniques à celui des immigrantes universitaires des minorités visibles.

Sous proposition 2 : Le processus de réorientation professionnelle accroît de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques.

Pour vérifier cette sous proposition, nous allons comparer le processus de réorientation professionnelle des immigrantes universitaires des minorités ethniques à celui des immigrantes universitaires des minorités visibles.

Sous proposition 3 : La stratégie de l'unité familiale immigrante accroît de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques

Pour vérifier cette sous proposition, nous allons comparer la composition familiale de l'unité familiale et la stratégie de l'unité familiale des immigrantes universitaires des minorités ethniques à celles des minorités visibles.

Sous proposition 4 : Les pratiques, les décisions et les comportements des employeurs accroissent de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques

Pour vérifier cette sous-proposition nous allons comparer les pratiques, les attitudes et les comportements de l'acteur patronal à l'égard des immigrantes universitaires des minorités ethniques à ceux qu'il réserve aux immigrantes universitaires des minorités visibles.

Conclusion

Pour conclure ce chapitre portant sur notre objet de recherche, rappelons que notre problématique cherche à mieux comprendre le phénomène de déqualification des immigrantes universitaires qui semble plus marqué selon l'origine ethnique. Notre question de recherche tente par conséquent de synthétiser les interactions possibles à l'égard de notre groupe, soit : l'insertion sur le marché du travail des immigrantes universitaires des minorités visibles, dans la grande région de Montréal. Ainsi, nous avons contruit, à l'aide des recherches citées dans notre recension des écrits, nos modèles conceptuel et opératoire qui nous guideront dans la construction du questionnaire et qui seront davantage décrits dans le prochain chapitre portant sur la « Méthodologie de recherche ».

CHAPITRE 4. MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

Ce chapitre présente les grandes lignes de notre méthodologie de recherche. En second lieu, nous présentons notre type de recherche, la population visée et l'échantillon ciblé, les méthodes empruntées pour recueillir les informations souhaitées, le type d'analyse effectué, ainsi que les mesures prises pour nous assurer de la validité de notre recherche.

4.1. Type de recherche

Cette recherche souhaite améliorer la compréhension du phénomène de déqualification qui semble plus important et persistant chez les immigrantes universitaires des minorités visibles. Compte tenu du souhait d'obtenir une meilleure compréhension des liens potentiels entre les décisions, comportements et attitudes des divers acteurs dans ce processus de déqualification, cette recherche utilise une méthodologie qualitative.

Tout d'abord, la méthodologie qualitative empruntée, tel que mentionné par Deslauriers (1991), devient davantage pertinente dans un environnement où l'on constate de grandes transformations récentes au niveau du système capitaliste, et en ce qui a trait aux besoins de l'action qui exige une recherche de type terrain « qui épouse plus fidèlement les contours fluctuants des phénomènes sociaux » (Deslauriers 1991 :5). Tel que mentionné, le phénomène de déqualification est relativement récent dans la littérature, et il est d'autant moins étudié lorsqu'il cible un groupe aussi spécifique que le nôtre, à savoir les femmes qui sont à la fois immigrantes universitaires et à la fois des minorités visibles. Tel que le fait valoir Deslauriers (1991 :21), la recherche qualitative permet de donner une vision plus holistique et plus globale de la réalité sociale. Dans cette thèse, le processus de déqualification des immigrantes

universitaires des minorités visibles nécessite une prise de données qui se retrouvera dans le récit de vie de celles-ci. Comme le fait valoir Flyvbjerg (2001), un devis de recherche qualitative s'impose pour ainsi réussir à étudier ce phénomène de déqualification, selon l'origine et le genre dans son contexte.

Ce type d'approche plus terrain a donc été favorisé et il est devenu nécessaire pour mieux saisir leur réalité. Bien que nous ayons utilisé, en tout premier lieu, la méthode de déduction: « la démarche par laquelle l'esprit part d'une idée dont il cherchera ensuite à vérifier la véracité » (Deslauriers 1991 :85), nous avons aussi utilisé la méthode dite d'induction : « l'esprit remonte des faits à la loi, des cas à la proposition générale ». Ainsi, nous avons observé des propos et des attitudes différents selon le groupe d'appartenance des immigrantes universitaires rencontrées, et avons tenté d'en approcher une certaine généralisation (ex : observation de discrimination à leur endroit) et par conséquent de proposer une contribution théorique. Notons que ce type de recherche qualitative nous a permis une grande flexibilité et que notre question de recherche s'est modifiée au fil du temps. Notre questionnaire a aussi pu être peaufiné grâce à ce type de méthodologie.

Finalement, pour présenter nos résultats nous avons construit des tableaux bi-variés (Fox, 1999 : 123). Par exemple, nous avons une variable intermédiaire portant sur « leur perception de la valeur accordée à leur diplôme étranger », et nous voulions observer la présence de différences entre la perception des immigrantes des minorités ethniques et celle des minorités visibles, à savoir, leur niveau de déqualification selon l'origine ethnique. Nous prétendons que leur perception à l'égard de la valeur accordée à leur diplôme étranger lors du processus de

reconnaissance est liée (cause présumée ou hypothétique) à leur niveau de déqualification: « Autrement dit, la variable dépendante est l'effet présumé ou hypothétique de la variable dépendante » (Fox, 1999 : 125) . Ainsi, pour chacune de nos variables intermédiaires, nous croyions que les deux variables étaient liées. L'utilisation du programme Excel fut très utile. Nous avons ainsi relu toutes nos entrevues et rempli une base de données de diverses caractéristiques qui nous intéressaient (ex : origine ethnique, niveau de déqualification, niveau d'études pré-migratoires, nombre d'enfants, répartition des tâches domestiques avant l'immigration, répartition des tâches domestiques après l'immigration). Ensuite, selon la variable qui était à l'étude, nous avons réalisé des tableaux croisés. Pour comparer simplement nos variables, nous avons opté pour une méthode de pourcentages (%), qui permet de « standardiser » une distribution, et ce « peu importe le nombre de cas qu'elle contient ». (Fox, 199 : 128). De la sorte, nous avons pu facilement comparer nos colonnes entre elles. Tel que Fox l'indique : « [...] la règle fondamentale régissant le calcul des pourcentages d'un tableau bivarié est la suivante : *calculez les pourcentages à l'intérieur des catégories de la variable indépendante.* » (Fox, 1999, 129).

4.2. Population et échantillon

Tel que nous l'avons exposé, notre recherche vise la population des immigrants universitaires ayant immigré dans la région montréalaise. Ces femmes proviennent de diverses régions du monde : Europe de l'Est, Amérique Latine, Afrique subsaharienne, Maghreb, Moyen-Orient, Caraïbes. Ces différentes régions permettent d'obtenir un échantillon pertinent à notre étude, laquelle considère l'origine ethnique comme une variable essentielle à prendre en considération.

Notre objectif était de rencontrer une proportion suffisante d'immigrantes qualifiées, afin de nous permettre d'avoir une représentativité acceptable de candidates identifiées comme étant des immigrantes des minorités ethniques et des minorités visibles. Bien que nous ayons cet objectif en tête, nous avons tenté de ne pas orienter le choix des immigrantes en fonction de ce critère. Au final, nous avons rencontré 35 femmes immigrantes des minorités visibles, de même que 17 ne faisant pas partie des minorités visibles. Il y a, par conséquent, 2/3 des immigrantes rencontrées qui représentent les immigrantes universitaires des minorités visibles, ainsi que 1/3 qui représentent celles des minorités ethniques.

Cette étude vise à mieux saisir la complexité des facteurs explicatifs de l'insertion en emploi des immigrantes universitaires des minorités visibles. Il est donc pertinent d'avoir des femmes qui ont vécu une expérience de recherche d'emploi sur le marché du travail dans la région montréalaise. Nous avons aussi tenté d'étudier l'influence de l'unité familiale migratoire dans le processus d'intégration des immigrantes sur le marché du travail. Compte tenu de cette variable indépendante, nous avons ciblé les immigrantes qui avaient un conjoint lors du processus d'immigration, ainsi que des enfants avant ou après leur immigration.

Étant donné la spécificité de notre unité d'analyse, l'échantillon a été créé par choix raisonné.

Les immigrantes choisies qui le composent devaient répondre aux critères suivants :

- être une femme;

- être détentrices d'un diplôme de niveau universitaire obtenu dans son pays d'origine;

- venir d'Amérique Latine, Afrique subsaharienne, Asie, Caraïbes, Europe de l'Est, Maghreb ou Moyen-Orient;

avoir le statut de résidente permanente ou avoir obtenu la nationalité canadienne;
avoir résidé au Canada entre 3 et 10 ans environ, au moment de l'entrevue;
avoir vécu une expérience de recherche d'emploi dans la grande région de Montréal;
maîtriser le français, au moins au moment de l'entrevue.

Le critère de la période de 3 à 10 ans a été retenu compte tenu de la nécessité d'obtenir des informations sur l'évolution du cheminement de carrière des immigrantes, et pour s'assurer que les informations importantes recherchées nous restent toujours à l'esprit. Bien que 10 années puissent paraître comme une longue période, l'importance de l'évènement « immigration » laisse des traces précises dans la vie des individus, même longtemps après son occurrence.

Cette recherche a évidemment eu recours à un échantillon dit « volontaire ». Les ouvrages en recherche sociale (Gauthier, 2003) nous rappellent que les candidats volontaires à une recherche peuvent entraîner certaines limites de généralisation, telles que la rencontre d'immigrantes qui pouvaient avoir des caractéristiques particulières, tel que le désir de communiquer ou de régler des problèmes.

L'identification et le recrutement des immigrantes susceptibles de répondre à notre questionnaire ont été, en partie effectués en collaboration avec la Table de concertation des organismes en employabilité de Côte-des-Neiges/Notre-Dame-de-Grâce. Cette table regroupe des ONG qui s'occupent d'employabilité ou d'accueil des immigrants. Nous avons donc rencontré différentes personnes responsables dans diverses organisations (ONG), tel que PROMIS, Petites-Mains, et CJE-NDG. Nous leur avons indiqué nos critères de sélection et

obtenu leur aide précieuse pour identifier des immigrantes potentielles. Certaines intervenantes nous ont ciblé des immigrantes, tandis que d'autres nous ont remis une liste des femmes immigrantes fréquentant leur ressource communautaire. Nous avons ainsi effectué plus d'une centaine de contacts téléphoniques. Les responsables et les immigrantes rencontrées ont toutes signé une entente de confidentialité.

De plus, nous avons eu recours à diverses sources de recrutement, pour ainsi diminuer les biais méthodologiques potentiels :

- le recrutement via des employeurs;
- l'effet boule-de-neige grâce aux immigrantes universitaires rencontrées et via notre réseau personnel;
- les annonces placées dans divers organismes, lors de colloques, etc.

Pour chacune des immigrantes, nous avons rédigé des fiches d'identification indiquant par exemple : leur nom, la référence, leurs coordonnées (numéro de téléphone, adresse, etc.), leur niveau et domaine d'études pré-migratoire, leur pays d'origine, le nombre et l'âge des enfants, leur état civil, leur statut en emploi lors du 1^{er} contact téléphonique, l'intérêt ou non à participer à une entrevue, le lieu privilégié, etc. Plusieurs immigrantes ont été éliminées car elles ne correspondaient pas au profil recherché, ou par manque d'intérêt. Certaines entrevues ont été réalisées mais n'ont pu faire partie de notre échantillon compte tenu de certains critères non respectés ou problèmes rencontrés, tels que : la présence d'un autre individu lors de l'entrevue, les diplômes pré-migratoires n'étaient pas universitaires, la mauvaise qualité d'enregistrement,

l'absence d'expérience de recherche d'emploi (confusion avec stages), le malaise à accorder l'entrevue en français, le lieu inapproprié pour effectuer une entrevue adéquate, etc.

Des 52 immigrantes retenues voici, au tableau 20, la répartition selon leur origine ethnique :

Tableau 20 : Répartition des immigrantes selon l'origine ethnique et leur pays d'origine

Origine ethnique	Origine ethnique	Pays
Minorités ethniques	Europe de l'Est (17)	Bulgarie (5)
		Roumanie (9)
		Ukraine(3)
Sous total : 17 (33 %)		
Minorités visibles	Amérique Latine (10)	Argentine (1)
		Colombie (2)
		Mexique (2)
		Pérou (4)
		Uruguay (1)
	Afrique Subsaharienne (3)	Burundi (1)
		Cameroun (1)
		Congo (1)
	Caraïbes (6)	Cuba(1)
		Haïti (5)
	Maghreb ou Moyen-Orient (16)	Algérie (7)
		Maroc (7)
		Syrie (1)
		Tunisie (1)
Sous total : 35 (67 %)		
Total (n=52)		

Bien que notre échantillon soit de 52 immigrantes, nous n'avons pas toujours obtenu l'information pour chacune des questions pour les raisons suivantes : 1- l'immigrante ne voulait pas répondre à la question, 2- l'immigrante ne pouvait pas répondre à la question; 3- compte tenu de l'outil utilisé (entrevue semi dirigée), l'information n'a pas été mentionnée 4- dans le contexte de l'immigrante, la question ne s'appliquait pas à sa réalité. C'est donc pourquoi le nombre (n) d'immigrantes à l'intérieur de chacun de nos tableaux varie occasionnellement.

4.3. Collecte de données

Cette collecte s'est faite selon une grille thématique d'entrevues correspondant aux principales variables de notre modèle opératoire. Cette grille a été développée dans le cadre du programme

de recherche plus vaste dans lequel s'inscrit cette thèse (voir annexe 3). Ce questionnaire a été mis en place suite à une recension exhaustive des écrits sur cette matière et un focus groupe auquel nous avons collaboré à rassembler divers intervenants œuvrant dans les ressources communautaires auprès de notre clientèle visée. Ce questionnaire avait ainsi comme principal objectif de permettre d'examiner en profondeur les interactions entre les acteurs des sous-systèmes et leurs effets. Toutefois, suite à des recommandations des membres de notre jury lors de notre soutenance du projet, ainsi qu'à certaines réalisations personnelles, nous avons apporté quelques ajustements à notre grille d'entrevue pour y introduire le concept de racisme dit « subtil » ou « moderne ».

La durée de ces entrevues semi-dirigées variait entre 1 heure 30 et 3 heures. Les entrevues ont toutes été enregistrées et retranscrites intégralement.

4.4. Analyse des données

Tel que l'indique Deslauriers (1991 : 79), « [...] l'analyse représente les efforts du chercheur pour découvrir les liens à travers les faits accumulés ». Pour notre part, nous avons adopté une analyse de contenu. Rappelons que l'analyse de contenu : « porte sur des messages aussi variés que des œuvres littéraires, des articles de journaux, des documents officiels, des programmes audio-visuels, des déclarations politiques, des rapports de réunion ou des comptes rendus d'entretiens semi-directifs (Quivy et Van Campenhoudt 1995 : 229).

Ainsi, et tel que proposé par Quivy et Van Campenhoudt (1995 : 229-230), une partie de notre analyse s'est effectuée par le choix des termes utilisés par nos répondantes, leur fréquence, leur

mode d'agencement et par la construction de leur discours. Ces nombreuses informations, nous ont permis de construire nos connaissances sur le parcours de ces immigrantes, tant au niveau professionnel, académique, familial, etc. Tel que l'indiquent ces auteurs, l'analyse de contenu prend une grande place dans la recherche sociale, parce qu'elle nous permet de traiter, de manière méthodique, les informations de nos entretiens qui présentaient un certain degré de profondeur et de complexité (Quivy et Van Campenhoudt 1995 : 230).

La clé de l'analyse de contenu, et donc, l'objectif ultime de cette analyse qualitative était, tel que recommandé par Deslauriers (1991 :83), d'atteindre une saturation des catégories et ainsi le signal qui permettait de croire que nous avions recueilli suffisamment de matériel. Ainsi, à plus d'une vingtaine d'entrevues nous pouvions anticiper les réponses recueillies par les immigrantes universitaires rencontrées et l'apport d'informations pertinentes diminuait au fil du temps. Toutefois, et tel que mentionné ci-haut, l'ajout des indicateurs liés au racisme « subtil » ou « moderne » à notre grille d'entrevue a eu pour résultat la réalisation de 13 entrevues supplémentaires. Celles-ci nous ont aussi permis d'atteindre une certaine saturation d'informations dans cette catégorie.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, nous avons, par l'analyse du contenu, utilisé à la fois les méthodes quantitative et qualitative. La méthode quantitative nous a permis d'analyser un grand nombre d'informations, telles que leur expérience de travail pré-migratoire, leur domaine d'étude, la composition familiale, etc. Ainsi, nous avons ressorti les fréquences d'apparition de certaines caractéristiques et observé s'il y avait certaines corrélations entres-elles (Quivy et Van Campenhoudt : 1995 : 231). Par l'utilisation de la méthode dite qualitative,

nous avons tenté d'analyser des informations plus complexes et détaillées, telles que la présence ou l'absence d'interaction entre les variables à l'études. Par cette méthode, nous avons dû utiliser le meilleur outil d'analyse proposé par Deslauriers (1991 : 81), à savoir : la lecture, la relecture et la re-relecture des entretiens (verbatim). De plus, et tel qu'indiqué par cet auteur, nous avons effectué de la destruction de données, c'est-à-dire découper et réduire les informations en petites unités comparables (ou en noyaux de sens pouvant être rassemblés), pour ensuite entreprendre une reconstruction et une synthèse, c'est-à-dire, prendre conscience que des données n'allaient pas ensemble ou que nous avions certaines catégories qui contenaient des éléments d'information que nous devons distinguer ou séparer (Deslauriers 1991 : 82). L'objectif final de cette analyse étant de produire une synthèse explicative des informations que nous avons recueillies (Deslauriers 1991 : 83).

Tel que mentionné par Quivy et Van Campenhoudt (1995 : 234) plusieurs avantages ressortent de l'analyse de contenu tel que : l'étude du non-dit, de l'implicite, l'obligation de nous faire prendre beaucoup de recul à l'égard des interprétations spontanées et des nôtres, l'accès à des communications reproduites (retranscription de l'ensemble de nos entrevues) qui nous a permis d'avoir le contrôle de notre travail de recherche.

CHAPITRE 5. RÉSULTATS

Ce chapitre est divisé en sept sections. Premièrement, nous présentons un portrait de la situation socio-économique des immigrantes universitaires rencontrées avant leur immigration ainsi qu'à leur arrivée au pays d'accueil. Deuxièmement, nous présentons des résultats portant sur la variable dépendante de cette thèse à savoir la présence et le degré de déqualification selon leur origine ethnique. Ces degrés de déqualification (G1 DÉ, G2 DM et G3 SD) sont les références à nos résultats subséquents. Troisièmement, nous présentons des résultats concernant la possible influence de l'origine ethnique (variable indépendante) au sein de nos 4 facteurs explicatifs (variables intermédiaires) dans cet ordre : 1- lors du processus de reconnaissance des diplômes étrangers; 2- lors du processus de réorientation professionnelle; 3- lors de la stratégie familiale immigrante et finalement; 4- lors de l'insertion et du maintien en emploi. À chacun de ces 4 facteurs explicatifs nous observons leur influence possible sur le phénomène de déqualification (variable dépendante).

5.1 Portrait général des immigrantes rencontrées

Le portrait présenté dans cette section réfère à certaines caractéristiques liées au capital humain chez les immigrantes rencontrées.

5.1.1 Niveau de scolarité

Tout d'abord, le tableau 21 présente la distribution des immigrantes universitaires rencontrées selon le cycle universitaire obtenu avant leur immigration.

Tableau 21: Niveau de scolarité selon l'origine ethnique

Groupe ethnique	Niveau de scolarité			
	Baccalauréat	Maîtrise	Médecine	Doctorat
Minorités ethniques (17)	76 %	12 %	12 %	0 %
Minorités visibles (35)	71 %	14 %	11 %	3 %
Total (n=52)	73 %	13 %	12 %	2 %

La représentation des immigrantes universitaires rencontrées selon l'origine ethnique est, d'après le tableau 21, presque similaire à chacun des niveaux.

5.1.2 Principal domaine d'études (PDE) avant l'immigration

Le tableau 22 présente la répartition des principaux domaine d'études (PDÉ) des immigrantes universitaires rencontrées avant leur immigration.

Tableau 22: Origine ethnique et PDE (en %)

Principal domaine d'études (PDE)	Minorités ethniques (17)	Minorités visibles (35)	Total (52)
Beaux-arts et arts appliqués	6 %	3 %	4 %
Commerce, gestion et administration des affaires	0 %	14 %	10 %
Enseignement, loisirs et orientation	6 %	3 %	4 %
Génie et sciences appliquées	47 %	11 %	23 %
Lettres, sciences humaines et disciplines connexes	0 %	11 %	8 %
Mathématiques, informatiques et sciences physiques	18 %	0 %	6 %
Professions de la santé et technologie connexes	18 %	23 %	21 %
Sciences agricoles et biologiques et services de la nutrition et de l'alimentation	0 %	11 %	8 %
Sciences sociales et disciplines connexes	6 %	23 %	17 %
Total (n=52)	100%	100%	100%
*Principal domaine d'études (PDE) est la classification des principaux domaines d'études présentée par Statistique Canada (www.statcan.gc.ca ou http://stds.statcan.gc.ca/mfs-pde/search-recherche-fra.asp)			

Les immigrantes universitaires rencontrées viennent de divers champs d'études. De l'ensemble des immigrantes rencontrées, 23% ont étudié dans les domaines du « Génie et des sciences appliquées » et 21% dans les « Professions de la santé et technologies connexes ». Deux différences ressortent de ces résultats à savoir que l'on retrouve davantage d'immigrantes des minorités ethniques dans le domaine du « Génie et sciences appliquées » et davantage

d'immigrantes des minorités visibles dans le deuxième domaine le plus représenté à savoir les « Professions de la santé et technologies connexes ». Notons que ce sont tous deux des champs d'études dits appliqués.

Suite à nos entrevues, nous observons que plusieurs immigrantes des minorités ethniques (et donc d'Europe de l'Est) mentionnent que le domaine d'études du génie est un domaine sans prédominance de genre dans leur pays d'origine. Certaines disent être étonnées de voir une sous-représentation de femmes dans ce domaine, lorsqu'elles immigreront au Québec. Toutefois, bien que fortement représentées sur les bancs d'école dans leur pays d'origine, Sacha (G1 DÉ), d'Europe de l'Est, indique qu'elle doit rester à la maison suite à sa formation:

[...] Je ne sais pas la proportion, mais quand j'ai étudié, c'était comme à égalité. Mais au travail c'est toujours plus des hommes, parce que les femmes restent à la maison avec les enfants. (G1 DÉ)

De plus, Reka du G2 DM originaire d'Europe de l'Est explique que, lorsqu'elles sont dans la profession, les roumaines en ingénierie se retrouvent dans les emplois de bureau contrairement aux hommes qui se retrouvent sur le terrain, c'est-à-dire dans les mines :

[...] pour les femmes c'est difficile de travailler [...] les hommes travaillent là-bas, pas des femmes. [...] elles travaillent dans les bureaux. (G2 DM)

La prochaine section s'intéresse à leur expérience de travail pré-migratoire.

5.1.3 Expérience de travail dans le pays d'origine

Quelle est l'expérience de travail dans leur pays d'origine? Semblent-elles avoir vécu une certaine déqualification pré-migratoire? Voici, au tableau 23 les résultats obtenus:

Tableau 23: Expérience de travail dans le pays d'origine selon l'origine ethnique (en %)

Groupe ethnique	Expérience de travail dans le domaine d'études	Expérience de travail dans le domaine d'études à un niveau inférieur à la formation	Expérience de travail dans un autre domaine que celui des études
Minorités ethniques (17)	76 %	6 %	18 %
Minorités visibles (35)	74 %	15 %	12 %
Total (n=52)	75 %	12 %	14 %

Ainsi, 75% des immigrantes universitaires rencontrées ont une expérience de travail dans leur domaine d'études correspondant au niveau d'études atteint, et semblent ainsi ne pas avoir vécu de déqualification avant leur immigration. Cette situation semble similaire entre les deux groupes.

En bref, et pour conclure cette section du « Portrait général des immigrantes rencontrées », nous retenons que le niveau de scolarité est similaire entre les deux groupes. Toutefois, en ce qui à trait au domaine d'études, on observe davantage d'immigrantes des minorités ethniques dans les domaines du « Génie et sciences appliquées » comparativement aux immigrantes des minorités visibles qui sont davantage dans les domaines des « Sciences sociales et disciplines connexes », et des « Professions de la santé et technologies connexes ». Selon nos résultats la majorité des immigrantes universitaires rencontrées (75%), qu'elles soient des immigrantes

universitaires des minorités ethniques ou des minorités visibles, ont obtenu une expérience de travail dans leur pays d'origine, dans leur domaine et à leur niveau d'études.

5.2. Présence et degrés de déqualification

Les prochaines sections présentent les résultats selon trois niveaux possibles de déqualification.

5.2.1 Le niveau de déqualification élevée (G1 DÉ)

Ce niveau de déqualification est le plus élevé de tous. Les immigrantes ayant des emplois très précaires ne nécessitant aucune formation ou seulement une formation minimale (ex : diplôme d'études secondaires) sont par conséquent, classées dans cette catégorie de déqualification élevée à laquelle nous donnons l'appellation G1 DÉ (Groupe 1). Voici nos résultats :

Tableau 24: Déqualification élevée (G1 DÉ)

Nom fictif et nombre d'années depuis l'arrivée	Scolarité et domaine d'études (pays d'origine)	Dernier emploi (pays d'origine)	Emploi actuel (ou dernier)
Sacha, 7 ans	Bac. Informatique	Administratrice base de données	Commis de bureau (dernier)
Agata, 6 ans	Maîtrise Chimie	Directrice dans un collège	Agent immobilier
Justina, 7 ans	Bac. Droit	Chef service import-export	Assistante technique pharmacienne (ATP)
Natasha, 4 ans	Bac. Génie	Ingénieure concepteur	En recherche
Polina, 4 ans	Bac. Enseignement	Prof. de langue et litt. roumaine	Femme de ménage
Olga, 6 ans	Médecine	Médecin gynécologue	Agent immobilier
Nastya, 4 ans	Maîtrise Génie	Ingénieure mécanique	Livreuse de journaux
Anastasia, 3 ans	Bac. Génie	Ingénieure chimique	Caissière (dernier)
Minorités ethniques : 8 immigrantes (sur 17)			
Kâmila, 8 ans	Bac Bio	Cadre (Banque)	Couturière (dernier)
Clara, 6 ans	Maîtrise Droit	Gérante	Usine
Lourdy, 4 ans	Bac. Psychologie	Chercheuse ONG américaine	Intervenante ONG
Salwa, 5 ans	Bac. Économie	Chef comptable	Gardiennne
Keshia, 5 ans	Bac. Gestion	Conseillère et chef agence	Centre d'appel
Béatrice, 5 ans	Bac. Gestion	Administratrice PME	Caissière (dernier)
Wafa, 5 ans	Bac. Langue anglaise	Enseignante primaire, chargée cours génie	Commis
Marylin, 5 ans	Bac. Économie	Superviseure télécom	Commis travail général
Tania, 8 ans	Bac. Soins infirmiers	Infirmière	Gardiennne
Marwa, 5 ans	Bac. Bio	Vendeuse produits labo	Ménages (dernier)
Malika, 5 ans	Maîtrise Gestion	Responsable agence multinationale	Garderie milieu familiale à son compte

Hanane, 3 ans	Bac. Génie	Ingénieure d'État	Assistante éducatrice familiale
Aïcha, 8 ans	Maîtrise Pharmacie	Pharmacienne	Vendeuse
Dina, 4 ans	Bac. Beaux-arts	Responsable de l'affichage	Préposée service à la clientèle
Sabah, 3 ans	Bac. Finances	Finissante universitaire	Assistante halte-garderie
Minorités visibles : 15 immigrantes (sur 35)			

Tableau 25: Déqualification élevée (G1 DÉ) selon l'origine ethnique

G1 DÉ	Minorités ethniques (8)	47 %
G1 DÉ	Minorités visibles (15)	43 %

Nous observons par conséquent un écart de 4% entre les immigrantes des minorités ethniques et des minorités visibles.

5.2.2 Le niveau de déqualification moyenne (G2 DM)

Rappelons que le niveau de déqualification moyenne est celui qui permet de classer les immigrantes universitaires ayant des emplois qui nécessitent des conditions d'accès plus élevées qu'un niveau secondaire, mais sans toutefois exiger un niveau d'études universitaires (niveau minimal atteint par l'ensemble des immigrantes avant leur immigration). Il est alors question d'emplois qui nécessitent un niveau collégial ou un niveau de premier cycle universitaire, mais sous le niveau obtenu des immigrantes universitaires avant leur immigration.

Voici au tableau 26 nos résultats concernant les immigrantes au niveau de déqualification moyenne dont l'appellation sera G2 DM (Groupe 2) :

Tableau 26 : Déqualification moyenne (G2 DM)

Nom fictif et nombre d'années depuis l'arrivée	Scolarité et domaine d'études (pays d'origine)	Dernier emploi (pays d'origine)	Emploi actuel (ou dernier)
Tatiana, 3 ans	Bac. Génie	Rep. Commerciale, gestionnaire ass.	Dessinatrice logiciels
Dora, 5 ans	Bac. Beaux-arts	Agente service clientèle	Service clientèle dans une banque
Reka, 3 ans	Bac. Génie	Gestion production minière	Commis comptable
Anna, 3 ans	Bac. Génie	Programmeuse informatique	Directrice des opérations
Minorités ethniques : 4 (sur 17)			
Ingrid, 6 ans	Bac. Économie	Assistante aux opérations (Banque)	Service client Banque (dernier)
Azza, 4 ans	Bac. Litt. Anglaise	GRH	Contrôle de document
Fleur, 5 ans	Bac. Administration	Responsable réseau d'affichage	Agente de services financiers
Micheline, 5 ans	Bac. Droit	Agente adm. Ministère Affaires étrangères	Agente administrative
Angelica, 8 ans	Bac. Droit	Avocate junior	Sous-chef pâtissière
Chama, 12 ans	Médecine	Médecin	Médecin conseillère Cie
Drifa, 3 ans	Bac. Lettres et langues	Salon coiffure et enseignement langue arabe	Éducatrice milieu scolaire
Yari, 6 ans	Bac. Communication	Journaliste	Adjointe adm. (dernier)
Fredeline, 6 ans	Médecine	Médecin en santé communautaire	Assistante de recherche
Florisol, 5 ans	Bac. Génie	Ingénieure industrielle	Inspectrice de qualité
Siham, 6 ans	Doctorat Agronomie et Aquaculture	Professeure titulaire	Enseignante CÉGEP et Carrefour Blé
Minorités visibles : 11 (sur 35)			

Tableau 27: Déqualification moyenne (G2 DM) selon l'origine ethnique (en %)

G2 DM	Minorités ethniques (4)	24 %
G2 DM	Minorités visibles (11)	31 %

Dans le G2 DM, qui représente les immigrantes au niveau de déqualification moyenne, nous recensons 15 des immigrantes universitaires rencontrées, soit : 28,8% de notre échantillon. On observe par conséquent un écart de 7%. Nous retrouvons une représentation plus élevée des minorités visibles à ce niveau.

5.2.3 Le niveau de déqualification faible ou sans déqualification (G3 SD)

Finalement, nous avons le G3 SD (Groupe 3), qui permet de classer les immigrantes ayant une très faible déqualification, voire dans la plupart des cas, n'ayant aucune déqualification. Les immigrantes universitaires de ce niveau sont donc dans des emplois dont les exigences concordent avec leur domaine et leur niveau de formation pré-migratoire. Voici les résultats :

Tableau 28: Déqualification faible ou sans déqualification (G3 SD)

Nom fictif et nombre d'années depuis l'arrivée	Scolarité et domaine d'études (pays d'origine)	Dernier emploi (pays d'origine)	Emploi actuel (ou dernier)
Nadia, 4 ans	Bac. Génie	Ingénieure électrique	Conceptrice génie
Danushia, 5 ans	Bac. Pharmacie	Pharmacienne	ATP ⁴⁷ (PAPE)
Alina, 9 ans	Bac. Génie	GRH	Conseillère en recrutement
Karina, 3 ans	Médecine	Médecin spécialiste (Chef clinique)	Résidence (R1)
Tereza., 10 ans	Bac. Mathématiques	Programmeuse	Programmeuse
Minorités ethniques : 5 (sur 17)			
Madeleine, 6 ans	Médecine	Médecin	Résidence (R4)
Diana, 4 ans	Bac. Génie	Gestionnaire projet	Ingénieure junior
Marta, 3 ans	Bac. Enseignement	Enseignante mathématiques	Enseignante mathématiques au secondaire
Michaelle, 15 ans	Médecine	Réceptionniste (emploi étudiant)	Médecin
Sanae, 8 ans	Bac. Économie	Cadre dans une Banque	Administratrice ONG
Tasha, 5 ans	Bac. Pharmacie	Pharmacienne	ATP (PAPE)
Augustina, 3ans	Maîtrise Génie	Professeure architecture, consultante	Ingénieure
Liz, 6 ans	Bac. Soins infirmière	Infirmière	Infirmière clinicienne
Fatima, 9 ans	Maîtrise Agronomie	Ingénieure en aquaculture et chargée cours	Enseignante au primaire (rec. Maîtrise)
Minorités visibles : 9 (sur 35)			

Tableau 29: Déqualification faible ou sans déqualification (G3 SD) selon l'origine ethnique

G3 SD	Minorités ethniques (5)	29,4 %
G3 SD	Minorités visibles (9)	25,7 %

⁴⁷ ATP : Assistante Technicienne en Pharmacie

Nous recensons 14 immigrantes universitaires dans ce dernier groupe (G3 SD), c'est donc 26,9% des immigrantes universitaires rencontrées. Si nous jumelons les 23 immigrantes de niveau G1 DÉ avec les 15 immigrantes G2 DM, nous concluons que 73,1 % d'entre elles sont déqualifiées. Voici au tableau 30 les résultats selon l'origine ethnique :

Tableau 30: Déqualification élevée (G1 DÉ) ou Déqualification moyenne (G2 DM)

G1 DÉ et G2 DM	Minorités ethniques (12)	70,6 %
G1 DÉ et G2 DM	Minorités visibles (26)	74,3%

Pour conclure cette section sur la présence et les degrés de déqualification, nos résultats indiquent de fortes similarités entre les immigrantes universitaires des minorités ethniques et celles des minorités visibles selon le niveau de déqualification. Toutefois, nous constatons qu'une proportion plus forte d'immigrantes des minorités visibles occupe des emplois à prédominance féminine au niveau de déqualification élevée (G1 DÉ) chez les immigrantes universitaires des minorités visibles. Nous élaborerons davantage sur ce constat lorsque nous présenterons le facteur explicatif qui traite de la réorientation professionnelle (Voir section 5.5).

La prochaine section présente certaines caractéristiques socio-économiques des immigrantes, selon leur niveau de déqualification. Par conséquent, nous présentons divers indicateurs tels que : 1- leur préparation pré-migratoire à l'insertion en emploi; 2- leur niveau de littératie; 3- leur capital financier.

5.2.5 Déqualification selon la préparation pré-migratoire à l'insertion en emploi

Selon la théorie du capital social (Bourdieu, 1980), les liens qui s'établissent entre différents individus peuvent être utiles aux immigrantes pour s'insérer dans le marché du travail une fois

installées au pays d'accueil. Nous avons questionné les immigrantes à savoir si elles ont préparé leur insertion en emploi avant leur départ du pays d'origine (ex : recherche d'employeurs potentiels via les sites sur Internet ou leur réseau social, visite d'exploration au pays d'accueil).

Voici au tableau 31 les résultats:

Tableau 31: Préparation à l'insertion en emploi pré-migratoire selon la déqualification et l'origine ethnique (en %)

Déqualification	Origine ethnique	Préparation à l'insertion en emploi	Via Internet
G1 DÉ	Minorités ethniques (8)	38 %	38%
G1 DÉ	Minorités visibles (14)	14 %	14%
G1 DÉ		22,7%	22,7%
G2 DM	Minorités ethniques (3)	67 %	27%
G2 DM	Minorités visibles (11)	36 %	0%
G2 DM		42,9%	0,7%
G3 SD	Minorités ethniques (5)	100 %	80%
G3 SD	Minorités visibles (9)	33 %	11%
G3 SD		57,1%	35,7%
Minorités ethniques (16)		63 %	50%
Minorités visibles (34)		26 %	9%
Total général (n=50)		38 %	22%

Tout d'abord, on note une différence entre les niveaux de déqualification et le fait que l'immigrante universitaire dit se préparer ou non à son insertion en emploi avant même son immigration (G1 DÉ :22,7%; G2 DM : 42,9%; G3 SD; 57,1%). Proportionnellement les immigrantes universitaires des minorités ethniques (63%) disent s'être préparées davantage que celles des minorités visibles (26%). On observe que la préparation à l'insertion en emploi semble favorable surtout pour les immigrantes universitaires des minorités ethniques qui sont

représentées à un peu plus du tiers (38%) au niveau des fortement déqualifiées (G1 DÉ) comparativement à un peu plus du deux tiers (67%) chez les moyennement déqualifiées (G2 DM) et à la totalité (100%) au niveau sans déqualification (G3 SD). Ainsi, il semble que les immigrantes universitaires des minorités ethniques évitent une forte déqualification lorsqu'elles se préparent pour leur insertion en emploi avant leur immigration. Cette préparation en emploi ne semble toutefois pas protéger de la déqualification les immigrantes universitaires des minorités visibles (G1 DÉ : 14%; G2 DM : 36%; G3 SD : 33%).

Nous observons que la méthode de préparation pré-migratoire varie selon l'origine ethnique. Il ressort de nos entrevues que, de toutes les immigrantes universitaires rencontrées, 21 % ont utilisé Internet pour faire leur recherche pré-migratoire (47 % des immigrantes des minorités ethniques comparativement à seulement 9 % de celles des minorités visibles). Cette méthode qui ne vise pas nécessairement l'établissement de liens directs avec des personnes ressources au sein d'entreprises, mais plutôt une simple lecture des informations présentées sur les sites de futurs employeurs potentiels ou sur le site de leur Ordre respectif. Cette méthode semble avoir un certain succès, puisqu'on note que 80% des immigrantes universitaires des minorités ethniques du G3 SD ont préparé leur insertion en emploi via celle-ci.

On observe que seulement deux immigrantes universitaires des minorités visibles réussissent à se dénicher un emploi avant leur arrivée au pays d'accueil, Augustina du G3 SD, ingénieure et Siham du G2 DM, qui a un doctorat en agronomie. Notons qu'Augustina du G3 SD et originaire d'Amérique latine est venue visiter Montréal un an avant son immigration. Durant ce voyage de

dix jours, elle a contacté les directeurs des départements d'architecture dans différentes universités pour planifier des rencontres. Cette méthode lui a permis d'obtenir un emploi de chargée de cours qu'elle a occupé peu de temps après son arrivée :

[...] une année avant de venir, nous avons fait un voyage d'exploration, seulement pour dix jours [...] en venant j'ai visité toutes les universités que j'ai pu [...], les écoles d'architecture [...] en enseignement pour les architectes. [...], j'avais contacté par courriel de l'Argentine, j'ai expliqué que je serais de tel jour à tel jour, que j'aimerais vous visiter. J'ai contacté trois personnes, à Montréal, à McGill et l'Université Laval. [...] c'était le directeur de l'école d'architecture, [...] je suis à l'Université de Québec pour parler avec le directeur de l'école d'architecture à Laval, il m'a rencontré, on a parlé pendant une heure et demie, on a parlé de chez moi, comment étaient les choses ici. Et après, il m'a dit bon, peut-être, si vous êtes intéressée, ici il y a un professeur qui est architecte et qui va prendre son année sabbatique à partir de la session d'automne 2005. [...] Je suis arrivée en juillet et en septembre je commençais à travailler [...] c'était pour une session. (G3 SD)

Pour Siham du G2 DM, la recherche s'effectue au niveau d'un post-doctorat qu'elle obtient grâce à une codirection lors de son doctorat :

Moi j'avais entamé la procédure de passer un stage post-doctorat à l'Université de Sherbrooke, dans la mesure où ma thèse de doctorat je l'ai passée au Maroc. Sauf que j'avais mon directeur de thèse, un codirecteur de thèse, ici à l'Université de Sherbrooke. Donc il a assisté à ma thèse, lui c'était mon deuxième directeur de thèse. Donc j'ai passé un stage avant ma thèse et puis il était venu au Maroc [...] j'ai entamé justement ce processus. Il était d'accord, donc j'étais venue avec mon stage, avec ma promesse de stage post-doctorat, ici à l'Université de Sherbrooke, chose que j'ai faite. Donc en venant ici, déjà j'avais ce petit pneu de secours parce que bon j'avais passé mon stage post-doctorat. Et puis après on verra. (G2 DM)

En bref, on observe que, pour l'ensemble des immigrantes rencontrées, la préparation à l'insertion en emploi aide à éviter la déqualification chez les immigrantes universitaires. On observe toutefois que cette préparation en emploi protège davantage de la déqualification les

immigrantes universitaires des minorités ethniques, qui sont, rappelons-le, plus nombreuses à effectuer une recherche via Internet.

5.2.6 Déqualification et niveau de littératie

Tel que présenté précédemment dans ce chapitre, le niveau de littératie des immigrantes universitaires semble un facteur explicatif à considérer lorsque nous abordons la question de la déqualification. Nous questionnons par conséquent les compétences en français et en anglais des immigrantes universitaires rencontrées.

Dans cette section, nous examinons la littératie des immigrantes universitaires rencontrées selon leur langue maternelle ainsi que la langue principale d'enseignement, lors de leurs études au pays d'origine. Le tableau 32 présente les différentes langues maternelles:

Tableau 32: Langue maternelle selon l'origine ethnique

Groupe ethnique	Origine ethnique	Langue maternelle	Total
Minorités ethniques	Europe de l'Est	Bulgare	5
		Roumain	9
		Russe	3
Sous-total des minorités ethniques : 17			
Minorités visibles	Amérique latine	Espagnol	10
	Caraïbes	Créole	4
		Espagnol	1
		Français et créole	1
	Afrique Subsaharienne	Danang	1
		Français	1
		Kirundi	1
	Maghreb ou Moyen-Orient	Arabe	11
		Arabe et Français	1
		Berbère	2
		Kabil	1

Sous total des minorités visibles : 34
Total (n= 51)

Tel que présenté dans notre portrait statistique, un pourcentage très élevé d’immigrants a une langue qui est autre que le français ou l’anglais (ex : ils étaient 81,5% en 2009). Cette variété de langues serait reconnue par le MIDI comme un avantage compétitif pour la province (Ministère de l’immigration et communautés culturelles, 2007 :23). Pour notre part, nous répertorions onze langues maternelles parmi les immigrantes rencontrées. Par ordre d'importance, les langues maternelles les plus parlées de notre échantillon sont : 24 % l’arabe, 22 % l’espagnol, et 18 % le roumain. Fait à noter, seulement 5,9 % de l’ensemble des immigrantes universitaires rencontrées mentionnent le français.

Le tableau 33 présente donc la langue principale d’enseignement lors de leurs études au pays d’origine :

Tableau 33: Langue d’enseignement lors de leurs études selon l’origine ethnique (en %)

Groupe ethnique	Anglais	Français	Français et une autre langue	Français et anglais	Autre langue
Minorités ethniques	0 %	6 %	6 %	0 %	88 %
Minorités visibles	6 %	44 %	12 %	3 %	35 %
Total général (n=50)	4 %	32 %	10 %	2 %	52 %

Ici, on observe une différence importante entre les deux groupes. Tout d’abord, 88% des immigrantes universitaires rencontrées issues des minorités ethniques n’ont ni le français ni l’anglais comme langue d’études, comparativement à 35 % chez celles des minorités visibles qui sont pour la plupart originaires de l’Amérique latine. De plus, 6% des immigrantes des

minorités ethniques ont seulement le français comme langue d'études, comparativement à 44 % chez celles des minorités visibles. Il va de soi que la présence d'immigrantes universitaires provenant de régions fortement francophones (ex : Maghreb) explique ces résultats. Belhassen-Maalaoui (2003) avait fait ce constat, puisqu'elle avait observé qu'un certain nombre d'immigrants, provenant d'anciennes colonies françaises, étaient motivés à venir s'installer au Québec pour des raisons linguistiques. La section qui suit pose un regard sur le niveau de scolarité des immigrantes rencontrées.

Niveau de connaissance du français lors de leur arrivée au pays

Cette section porte sur le niveau de connaissance du français des immigrantes lors de leur arrivée au pays. Les immigrantes universitaires rencontrées ont passé, pour la plupart, des « tests de connaissances linguistiques »⁴⁸. L'un de ces tests appelé « Tests d'Évaluation du Français » (TÉF)⁴⁹ présente trois niveaux : « Élémentaire », « Intermédiaire » et « Supérieur ». Chacun de ces niveaux se trouve sur une échelle d'évaluation⁵⁰ de 0+ à 6. Les individus au niveau « Élémentaire » sont classés selon l'échelon 0, 1 ou 2; ceux du niveau « Intermédiaire » sont aux échelons 3 ou 4, et finalement ceux du niveau « Supérieur » sont aux échelons 5 et 6. Puisqu'à leur arrivée, plusieurs des immigrantes se sont inscrites à des cours dans les différentes universités québécoises, nous leur avons demandé leur niveau de classement.

⁴⁸ Notons que depuis 2011, ces tests sont obligatoires pour compléter la grille de sélection lors du processus d'immigration

⁴⁹ Ces Tests d'Évaluation du Français (TÉF) sont présentés sur le site officiel du gouvernement provincial d'Immigration et Communautés culturelles au: www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/demande-immigration-general/conditions-requises/connaissances-linguistiques.html.

⁵⁰ Cette évaluation porte sur trois épreuves : *Compréhension écrite*, *Compréhension orale* et *Lexique et structure*.

Voici les résultats au tableau 34 :

Tableau 34 : Connaissance du français à l'arrivée selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Groupe ethnique ▼	Élémentaire	Intermédiaire	Supérieur
G1 DÉ	Minorités ethniques (8)	50 %	37,5%	12,5%
	Minorités visibles (15)	6,7 %	13,3 %	80 %
G1 DÉ		21,7 %	21,7 %	56,5 %
G2 DM	Minorités ethniques (4)	0 %	75 %	25 %
	Minorités visibles (11)	9,1 %	54,5 %	36,4 %
G2 DM		6,7 %	60 %	33,3 %
G3 SD	Minorités ethniques (5)	20 %	20 %	60 %
	Minorités visibles (9)	22,2 %	22,2 %	55,6 %
G3 SD		21,4 %	21,4 %	57,1 %
Total (n=52)		17,3 %	32,7 %	50 %
Légende : Nous classons les immigrantes selon 1) leur dernier niveau de français réussi ou 2) leur propre évaluation de leur connaissance du français.				

De ces résultats on observe qu'il n'y a que 12,5% des immigrantes universitaires des minorités ethniques ayant une « Connaissance supérieure du français » à l'arrivée au pays qui se retrouvent dans le groupe fortement déqualifié (G1 DÉ) comparativement à 60% de celles-ci qui sont dans le groupe sans déqualification (G3 SD). On n'observe pas cette différence chez les immigrantes des minorités visibles, puisque chez celles ayant une « Connaissance supérieure du français », la répartition selon le niveau de déqualification est la suivante: G1 DÉ : 80%; G2 DM :36,4% et G3 SD : 55,6%. En bref, la maîtrise du français à l'arrivée au pays d'accueil semble être un facteur déterminant qui protège de la déqualification les immigrantes universitaires des minorités ethniques, tandis que chez les immigrantes universitaires des minorités visibles, la connaissance supérieure du français à l'arrivée ne semble pas les protéger de la déqualification.

5.2.7 Formation linguistique obtenue après l'immigration

Pour parfaire leurs connaissances linguistiques, plusieurs immigrantes universitaires rencontrées, dont la presque majorité des immigrantes universitaires des minorités ethniques, doivent suivre des cours de français à leur arrivée.

De nos entrevues, nous notons que certaines immigrantes parlent de la très grande importance de la qualité du français en ce qui a trait à leur insertion en emploi. Notons que, dans certains domaines, la nécessité de maîtriser le français de manière très pointue est considérée comme un frein important à l'insertion en emploi. Par exemple, Angelica du G2 DM, avocate en Amérique latine, explique que l'accès à son ancienne profession d'avocate nécessiterait un retour sur les bancs d'école et surtout une excellente maîtrise du français :

[...] aller à l'université, puis, en plus, il y a la difficulté du français. Parce qu'à l'université, il faut parler très bien français, puis écrire très très bien français [...] surtout un avocat, en anglais puis français très bien, pas de faute. [...] une personne avocate même un mot change tout le sens de la phrase, alors il faut faire attention. (G2 DM)

Certaines immigrantes universitaires indiquent que les professions dans le milieu de l'enseignement nécessitent également un niveau élevé de connaissance du français. Par exemple, Marta du G3 SD dit s'être fait refuser un emploi compte tenu de son « accent trop prononcé ». Agata du G1 DÉ pour sa part, considère que son français et son anglais ne sont pas suffisamment bons pour trouver un emploi comme enseignante de chimie, lequel était le domaine où elle œuvrait avant sa migration. Tania du G1 DÉ, infirmière en Amérique latine, souligne que le manque de français est la raison pour laquelle elle n'a pas réintégré sa profession pré-migratoire. Selon elle, ce n'est pas un manque de compétences en soins infirmiers qui est

en cause dans son cheminement professionnel, mais bien sa faible maîtrise du français qui l'empêche d'accéder au bon niveau de formation d'appoint :

Alors quand je partais pour faire les équivalences pour faire reconnaître mes diplômes, [...] de France [...] ils m'ont dit « Ah vous êtes infirmière », « Oui OK ». Alors ils m'ont demandé de faire un examen général [...] je ne parle pas très bien français [...] il m'a dit « Vous êtes comme un niveau primaire ». J'ai dit « Comment, un niveau primaire? Je vais à l'université au France ». Et la madame m'avait dit « Ah mais ça, c'est au France, ça compte pas ici. Si vous voulez continuer à devenir infirmière ici, vous devez commencer au niveau secondaire ». [...] Alors j'ai dit « C'est cinq années de niveau secondaire, plus le collégial, plus [...], oublie ça, je vais pas étudier tout ça ». Parce que c'est recommencer tout. [...] Mais il n'a pas pris le temps de me dire « Peut-être si vous prenez un cours de francisation et là vous pouvez comprendre tout ce que vous comprenez pas dans l'examen [...] qu'on peut envoyer mettons au niveau collégial ». Non, il avait dit « Non, vous êtes de niveau primaire, vous venez de l'Amérique Latine, vous êtes Mexicaine, ça compte là-bas, pas ici ». C'est pourquoi je travaille pas comme infirmière. [...] Pour moi ça marche pas, ça rentre pas dans ma tête. J'avais déjà fait beaucoup de choses, j'étais au niveau universitaire au France, mais ils comprennent pas ça. (G1 DÉ)

Cette section nous permet de constater que l'apprentissage du français est l'une des premières activités post-migratoire. Il ressort que ce facteur influence surtout la déqualification des immigrantes universitaires des minorités ethniques qui, rappelons-le, doivent toutes s'investir dans un processus de francisation. Ainsi, on note que la nécessité du français, et donc de ce processus de francisation, est une étape cruciale pour intégrer le marché de l'emploi pour plusieurs des immigrantes universitaires rencontrées.

Ce processus de francisation ne se fait toutefois pas sans heurt, si l'on se fie aux propos recueillis. On note que de nombreuses immigrantes sont confrontées, dès leur arrivée, à l'apprentissage souvent intensif d'une deuxième ou troisième, voire même, d'une quatrième langue. Bien sûr, nous pouvons supposer que l'apprentissage de cette nouvelle langue n'a pas

seulement pour but leur insertion en emploi, mais qu'il servira pratiquement à l'ensemble de leur insertion dans la nouvelle société d'accueil, tel que : la recherche d'un logement, d'une garderie ou de l'école pour les enfants. Le Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées, et la Table de concertation des organisations au service des personnes réfugiées et immigrantes (2012), faisaient état que, lors du processus de francisation, les immigrantes rencontrées rapportaient des difficultés d'accès aux cours de francisation et de nombreuses rigidités réglementaires. Il ressort de nos entrevues les trois difficultés suivantes : le français appris dans leur pays d'origine est différent, la qualité de l'enseignement du français qui est quelques fois remise en question et les délais d'attente.

Ainsi, plusieurs rapportent que, malgré leur apprentissage du français pré-migratoire, elles sont confrontées à plusieurs difficultés à leur arrivée. Par exemple Polina du G1 DÉ :

On avait des connaissances de français en Roumanie. J'ai étudié quelques années de français, mais c'est pas la même chose lorsqu'on étudie la langue à l'école et après, quand on vient ici [...]. (G1 DÉ)

Ou, comme le mentionne Aïcha du G1 DÉ, le français diffère d'un pays à un autre :

[...] parce que ici, on trouve pas le français de la France. Le premier obstacle : le français québécois. Quand on prend le téléphone, on n'arrive même pas à savoir ce que dit le monsieur ou la madame. On devait ouvrir les oreilles comme ça pour savoir vraiment est-ce que le mot que j'ai entendu, si c'est celui que j'ai en tête. [...] C'est comme si le monde devient un p'tit peu défiguré. (G1 DÉ)

Pour d'autres immigrantes, telle que Dina du G1 DÉ, la difficulté rencontrée réside au niveau de la qualité de l'enseignement du français. Cette immigrante universitaire tente de faire une

plainte à la directrice de l'établissement d'enseignement, mais celle-ci refuse catégoriquement de la prendre en considération :

[...] Le cégep (x) était très, très mauvais, surtout le français peut-être pour les immigrants les cours là-bas sont pas du tout bons. On avait un professeur pas du tout bien, et une fois je voulais me plaindre et j'ai adressé à la mauvaise personne, la directrice, et elle m'a montré tout de suite que arrête, elle veut pas écouter [...] elle vient dans la classe, elle blague avec lui, peut-être c'est un ami ou quoi, je sais pas [...] (G1 DÉ)

Tandis que Justina du G1 DÉ est surprise par la méthode d'enseignement de son enseignant :

[...] Peut-être parce que on n'était pas très habitués avec la façon [...] Peut-être il était un peu trop, trop drôle... [rires] Oui, il faisait souvent des blagues, il parlait souvent de ses souvenirs dans sa jeunesse [...] Même, on a eu un petit discussion avec lui parce qu'on a pensé qu'on a pas appris beaucoup de choses pendant trois mois... [...] Nous, on voulait faire plus la grammaire, la conversation [...] on faisait un petit peu, mais le monsieur il nous donnait des fiches concernant des informations sur la ville Montréal, les places à visiter, le tourisme... On n'était pas très intéressés, parce qu'on était un peu... perdus. On voulait apprendre la langue...(G1 DÉ)

On note finalement que pour certaines immigrantes universitaires rencontrées les délais et le manque de place sont des freins à l'accès au processus de francisation à leur arrivée. Par exemple, Marta du G3 SD avait une très faible connaissance du français à son arrivée et a dû attendre près d'un an pour accéder à ses cours de francisation. Marta raconte comment elle a réussi à faire une « auto immersion » à son arrivée :

[...] quand je suis arrivée je comprenais rien du tout, je comprenais rien, rien, rien. Donc ça m'a pris... pendant ces cinq mois que j'ai passé avec mes enfants, ça a bien tombé parce que c'était avril, donc le printemps, l'été, on était toute la journée dehors, puis je commençais à parler aux mères des autres enfants, écouter la télévision, la radio, c'était vraiment une [...] immersion, [...] Lire beaucoup [...] Pendant ce temps-là je pouvais rien faire [...] je pouvais pas prendre des cours non plus. Donc une fois que

c'était accepté la résidence permanente, [...] j'ai tenté pour prendre un cours de français. J'étais dans une liste d'attente jusqu'à mars, onze mois après. (G3 SD)

En conclusion de cette section, il appert que ces obstacles relatifs à la particularité de la langue française du Québec, à la qualité de l'enseignement et aux délais d'attente, indiquent que la francisation se fait rarement sans heurt. Bien que les immigrantes rencontrées semblaient au fait de ce processus de francisation, certaines d'entre-elles ont été surprises de ne pas avoir été au fait de l'exigence du bilinguisme sur le marché du travail québécois. La prochaine section aborde l'apprentissage, pour certaines d'entre elles, de l'anglais.

5.2.8 Littératie : Apprentissage de l'anglais

La recension des écrits indique que le bilinguisme est un facteur important à considérer lorsque l'on observe la participation des immigrants sur le marché du travail (Mongeau et Pinsonneault, 2007). Tel qu'observé lors du processus de francisation, de nombreuses immigrantes universitaires nous ont fait part de leurs difficultés liées à la maîtrise de l'anglais et ce, que ce soit en ce qui a trait à l'accès à la formation ou à leur insertion en emploi. Par exemple Aïcha du G1 DÉ, indique qu'il a été un obstacle dès la formation :

[...] il y avait une seule difficulté [...] c'est que, le programme, il était en français. Mais quand on rentre vraiment pour étudier, on trouve que tous les livres étaient en anglais. Tout, tout, tout le manuel, il était en anglais, [...] il fallait vous diriger par exemple chez la bibliothèque, faire des recherches, traduire les livres, pour pouvoir comprendre le programme. C'était une difficulté pour moi, par exemple. Ça prenait beaucoup de temps (G1 DÉ).

Idem pour Dina du G1 DÉ qui n'a pu s'inscrire à une formation offerte en ligne puisque les cours ne se donnaient qu'en anglais :

[...] le DESS [diplôme d'études supérieures spécialisées] que j'ai fait, le même programme, mais ils étaient privés, j'étais vraiment très excitée, j'ai appelé, j'ai envoyé un e-mail, « Envoyez-moi le programme », [...] et ils ont dit que le salaire était de 150,000 \$ et plus après avoir terminé la formation. [...] ils m'ont dit « mais les cours ils sont en ligne! ». J'étais très, très encouragée, [...]. Donc je pouvais le faire en parallèle. Ils m'ont dit que les cours en ligne sont tous en anglais. Comment je pouvais faire ça? J'étais à nouveau découragée [...]. (G1 DÉ)

Marwa du G1 DÉ renchérit :

[...] j'ai décidé d'aller faire technicienne de laboratoire, vu que c'est pas loin de mon domaine et ça demande quand même des années d'étude. [...] m'ont demandé de faire deux cours de 3^e année [...] pour faire une maîtrise [...] mais la plupart des cours étaient en anglais donc moi je me rends compte de plus en plus qu'on est vraiment plus anglophones que francophones. Ça il faut vraiment qu'ils révisent leur histoire. (G1 DÉ)

Clara du G1 DÉ mentionne pour sa part que, malgré le fait qu'elle réussisse une formation en assurances et dommages, elle a été refusée lors d'une entrevue de sélection pour un stage faute de sa faible connaissance de l'anglais :

[...] assurance des dommages que j'ai réussie, mais je n'ai pas toujours eu d'emploi parce qu'on me reproche de ne pas parler l'anglais. Mais tout s'était bien passé sauf que je ne parle pas anglais. (G1 DÉ)

Dina du G1 DÉ, a été aussi confrontée à des offres d'emploi qui nécessitent aussi le bilinguisme :

Quand j'étais à l'aide sociale, ils m'ont envoyée qu'il y a un emploi de design. [...] Mais [...] je dois avoir l'anglais, français [...], les deux « fluently », [...]. Et c'était très bien payé, mais je ne savais pas l'anglais « fluently » [...] (G1 DÉ)

Justina du G1 DÉ s'est vu refuser des emplois dans certains quartiers de Montréal en raison de son manque de connaissance de l'anglais. Pourtant, selon elle, le contexte d'emploi pour lequel elle postulait ne semblait pas réellement nécessiter cette compétence :

Tout le monde disait que pour trouver une job, il faut que tu sois bilingue. [...] j'étais un peu frustrée que je parlais pas anglais. [rires] [...] Ça dépend [...] dans quel endroit tu travailles... [...] Mon travail à Montréal-Est... [...] C'est... plutôt français [...] Mais à Notre-Dame-de-Grâce, quand j'avais commencé à chercher une job [...], je faisais mes suivis dans telle pharmacie... On m'avait demandé : « Est-ce que tu parles l'anglais, parce que c'est un coin anglophone ». J'avais dit non : On manipule des pilules... mais non, ici on parle souvent anglais... la clientèle (G1 DÉ)

Kâmila du G1 DÉ a la conviction que la connaissance de l'anglais est encore plus importante sur le marché du travail que celle du français :

[...] ils disent que c'est surtout francophone, [...] si vous avez le français vous n'avez pas de problème. [...]. L'anglais, elle est beaucoup plus utilisée que le français. Parfois on t'embauche si [...] tu ne parles pas français, mais pas le contraire. Ils disent que c'est francophone mais ce n'est pas la réalité. (G1 DÉ)

Kâmila du G1 DÉ a rencontré des difficultés lors d'une entrevue de sélection pour travailler dans un magasin à rayons très connu, compte tenu de sa faible connaissance de l'anglais :

[...] ils m'ont dit il faut que je parle anglais. J'ai dit « Je comprends l'anglais mais je ne suis pas capable [...] de converser ». Ils m'ont dit « Non, nous on a besoin de quelqu'un bilingue et tout ça » et j'ai dit « Essayez-moi ». J'ai insisté, j'ai beaucoup insisté sur la femme qui travaille au service du personnel et après ils ont dit « On va vous tester » et ils m'ont testée et ils m'ont pris. Et ça va, j'ai travaillé au (nom du magasin) pendant une année. (G1 DÉ)

Ces cinq immigrantes universitaires sont dans le G1 DÉ. L'exigence de l'anglais semble être un obstacle non négligeable pour leur insertion en emploi. L'apprentissage d'une, voire même de deux langues, demande du temps et quelque fois de l'argent. La faible maîtrise de l'anglais semble donc affecter l'accès à certaines formations ainsi qu'à certains emplois.

5.2.9 Capital financier

Tout d'abord, notons que pour pouvoir immigrer au Canada, l'un des facteurs de sélection des immigrants « économiques » est qu'ils doivent avoir, en leur possession, un montant d'argent leur permettant de subvenir à leurs besoins et à ceux des personnes qui les accompagnent, pour une période minimale de trois mois (MIDI, 2015). La situation financière des immigrantes universitaires semble influencer sur leur insertion en emploi. Selon les écrits recensés, il apparaît que, connaissant les délais et les coûts liés : 1- aux procédures de reconnaissance des diplômes étrangers, 2- à la possibilité d'une réorientation professionnelle, 3- à la possible stratégie familiale migratoire qui peut donner la priorité à la réinsertion professionnelle de l'homme et 4- à de nombreux refus d'embauche, et d'autres facteurs, nous considérons que le facteur de capacité financière est pertinent à prendre en compte.

Nous nous sommes par conséquent intéressée à leur situation économique à l'arrivée au pays d'accueil selon la déqualification. Voici les résultats au tableau 35 :

Tableau 35: Épargnes selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Groupe ethnique	Moins de 6 mois	6 mois et plus
G1 DÉ	Minorités ethniques (6)	67 %	33 %
G1 DÉ	Minorités visibles (11)	91 %	9 %
G1 DÉ		82,4%	17,6%
G2 DM	Minorités ethniques (1)	100 %	0 %
G2 DM	Minorités visibles (10)	60 %	40 %
G2 DM		63,6%	36,6%
G3 SD	Minorités ethniques (3)	33 %	67 %
G3 SD	Minorités visibles (7)	71 %	29 %
G3 SD		54,5%	36,4%
Minorités ethniques (10)		60%	40%
Minorités visibles (28)		75%	25%
Total (n=38)		71,1%	28,9%

Par ces résultats, on note une différence entre une situation financière qui permet de subvenir à ses besoins pendant une période de moins de 6 mois à l'arrivée des immigrantes au pays et leur degré de déqualification (G1 DÉ : 82,4%; G2 DM : 63,6%; G3 SD : 54,5%). Ainsi, et tout comme nous l'avons indiqué dans le portrait des immigrantes, les épargnes permettent à celles-ci d'éviter de prendre le premier emploi rencontré, lequel peut être déqualifiant, et de se soustraire au possible piège du cercle vicieux de la pauvreté. Selon ces résultats, on note que les immigrantes universitaires des minorités ethniques (40%) semblent plus nombreuses à considérer pouvoir vivre plus de 6 mois sur leurs épargnes comparativement aux immigrantes universitaires des minorités visibles (25%).

Pour illustrer cette différence entre épargnes et déqualification, nous présentons les propos d'immigrantes qui ont mentionné certaines difficultés financières rencontrées lors de leur arrivée. Par exemple, Keshia du G1 DÉ a peu d'épargnes à son arrivée et se fait congédier de son emploi dans un Centre d'appel. Elle dit que compte tenu de sa situation financière, elle ne peut se permettre de prendre une journée de congé pour maladie :

[...] je suis tombée malade, tu sais que tu es payé par heure et puis comme si ma voix n'allait pas bien, [...] je me suis dit bon aller je vais aller travailler. [...] avec cette situation, j'ai pas pu faire des ventes [...]. Ils m'ont dit non ça ne peut pas continuer comme ça [...] dans ma tête je ne pouvais pas carrément de ne pas venir...[...] tu ne peux pas rester à la maison [rires], tu dois aller travailler. Faire un peu de l'argent surtout dans notre cas on est obligé là, on est obligé. (G1 DÉ)

Notons de plus, que même avec des épargnes plus élevées, certaines immigrantes trouvent leur installation au pays d'accueil difficile financièrement. Par exemple, Siham du G2 DM estimait que ses épargnes allaient lui permettre de subvenir à ses besoins pendant une période approximative de 18 mois. Toutefois, cette immigrante constate que les coûts liés à l'installation et aux besoins des enfants sont très élevés :

[...] Dès qu'on pose les pieds, les dépenses commencent parce qu'il faut tout commencer... par l'achat des petites cuillères, des petites assiettes, et de tout, tout, tout, [...] Puis, les enfants [...] ils sont là et puis ils voient quand même la consommation qui est ici [...], toutes nos épargnes justement sont passées presque une année, une année et demie, mon stage post-doctorat et puis mon mari lui il n'a pas travaillé directement. [...]. On a attendu quand même un bon bout de temps pour qu'il puisse trouver un travail. (G2 DM)

La situation financière de Karina du G3 SD, présentait de nombreux avantages qui lui ont permis d'avoir « le luxe de pouvoir traîner un an à l'hôpital sans salaire » .

[...] Évidemment on est deux docteurs, on a quand même épargné beaucoup quand on était en Europe. [...] on était vraiment sur nos épargnes. [...] Mon mari il n'a eu aucun problème lui. [...] ce qui m'a permis à moi le luxe de pouvoir traîner un an à l'hôpital sans salaire. (G3 SD)

La situation financière des immigrantes universitaires rencontrées semble jouer un rôle important au niveau de leur insertion en emploi. Par les exemples présentés ci-dessus, on note que certaines d'entre elles, qui avaient peu d'épargnes, ont été confrontées à des choix difficiles, à cause de la précarité de leur situation financière. À l'opposé, certaines immigrantes, ayant une situation financière plus aisée, peuvent se permettre d'attendre et d'ainsi s'abstenir de dénicher obligatoirement un emploi à tout prix. Cette période transitoire, bien qu'elle affaiblisse les économies familiales, semble permettre à certaines des immigrantes une réintégration dans leur profession pré-migratoire.

En résumé, et pour conclure cette section sur certaines caractéristiques socio-économiques et l'origine ethnique, nous notons que près du 3/4 des immigrantes universitaires (73%) rencontrées sont déqualifiées (G1 DÉ et G2 DM). On observe peu de différence en ce qui à trait au niveau de déqualification selon l'origine ethnique (70% des minorités ethniques comparativement à 74% des minorités visibles). Toutefois, nous observons des différences en ce qui à trait aux facteurs explicatifs qui semblent affecter leur niveau de déqualification. Tout d'abord, la préparation au marché du travail pré-migratoire, qui semble être souvent effectuée par des visites des sites d'employeurs potentiels, paraît être plus fréquente chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques et faire une différence sur leur niveau de déqualification. La littératie semble importante à considérer pour l'ensemble des immigrantes universitaires, mais surtout pour les immigrantes universitaires des minorités ethniques. Certaines difficultés lors du processus de francisation sont soulevées par les immigrantes, à savoir : 1- l'adaptation

du français de leur pays d'origine au français du pays d'accueil; 2- la qualité de l'enseignement et 3- les délais d'attente. Certaines difficultés liées à l'exigence de la maîtrise de l'anglais sont aussi relevées par les immigrantes universitaires rencontrées à savoir l'exigence du bilinguisme pour accéder, à la fois, à certaines formations et certains emplois. Notons que l'exigence réelle de la maîtrise de l'anglais, pour certains emplois, semble mise en doute chez quelques-unes des immigrantes universitaires rencontrées. Finalement, on note une différence entre épargnes à l'arrivée et la déqualification. Quelques-uns des propos recueillis indiquent que l'épargne peut aider les immigrantes universitaires à attendre le temps nécessaire afin de trouver un emploi lié à leur champ de compétences pré-migratoire et, de ce fait, d'éviter le piège du cercle de la pauvreté.

5.3. Déqualification et processus de reconnaissance des diplômes étrangers

La recension de nos écrits souligne l'importance de se pencher sur la question du processus de reconnaissance des diplômes étrangers lorsque l'on s'intéresse à la question de l'insertion en emploi des immigrantes universitaires.

5.3.1 Valeur accordée aux diplômes étrangers

Les recherches mentionnent qu'il peut y avoir certains préjugés positifs ou négatifs à l'égard de certains diplômes obtenus à l'étranger par les différents acteurs rencontrés. Nous avons donc demandé aux immigrantes si elles ont perçu que l'origine de leur diplôme étranger avait, selon elles, influencé favorablement ou défavorablement l'évaluation de leur diplôme lors du processus de reconnaissance (via le MIDI, les Ordres ou les employeurs). Voici les résultats au tableau 36:

Tableau 36: Perception de la valeur accordée à leur diplôme étranger lors du processus de reconnaissance selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Groupe ethnique	Positive	Neutre	Négative
G1 DÉ	Minorités ethniques (3)	33 %	33 %	33 %
	Minorités visibles (9)	0 %	44 %	56 %
G1 DÉ		8%	42%	50%
G2 DM	Minorités ethniques (0)	na	na	Na
	Minorités visibles (6)	67 %	17 %	17 %
G2 DM		67%	17%	17%
G3 SD	Minorités ethniques (2)	50 %	50 %	0 %
	Minorités visibles (4)	0 %	0 %	100 %
G3 SD		17%	17%	67%
Minorités ethniques (5)		40 %	40 %	20 %
Minorités visibles (19)		21 %	26 %	53 %
Total (n=24)*		25 %	29 %	46 %
*Note : L'échantillon sur cette question est restreint à 24, en partie compte tenu du fait que ce ne sont pas toutes les immigrantes universitaires qui, pour différentes raisons, ont initié le processus de reconnaissance de leurs diplômes étrangers.				

Il ne semble pas y avoir de différence entre la perception "positive" de la valeur accordée à l'origine du diplôme étranger des immigrantes universitaires rencontrées et leur niveau de déqualification (G1 DÉ : 8%; G2 DM : 67%; G3 SD : 17%). On peut toutefois observer une différence entre la perception de la valeur accordée à leur diplôme étranger et l'origine ethnique des immigrantes. Par exemple, plus de la moitié des immigrantes universitaires, soit 53 % des minorités visibles perçoit que la valeur accordée est "négative", comparativement à seulement 20% des immigrantes des minorités ethniques. Bref, les résultats du tableau 36 indiquent une différence entre la perception de la valeur accordée aux diplômes étrangers selon l'origine ethnique de l'immigrante universitaire à savoir si elles sont des minorités ethniques ou des minorités visibles. De plus, chez les immigrantes du G3 SD, 100% de celles issues des minorités visibles considèrent que la provenance de leurs diplômes étrangers est négative, comparativement à 0% de celles des minorités ethniques⁵¹. Ainsi, nous notons une différence entre la perception de la valeur accordée aux diplômes étrangers selon l'origine ethnique. Toutefois, cette perception négative ne semble pas s'accompagner nécessairement d'un accroissement plus marquée de déqualification selon l'origine ethnique.

La valeur négative accordée à l'origine de leur diplôme peut cibler certains acteurs plutôt que d'autres. Par exemple, Hanane du G1 DÉ considère que son diplôme obtenu dans un pays maghrébin est jugé défavorable, non pas par l'Ordre des ingénieurs, mais par l'acteur patronal. Michaëlle du G3 SD, pour sa part, observe que la valeur de son diplôme étranger est négative au sein d'une institution d'enseignement :

⁵¹ Notez toutefois que le nombre de candidates représentant les minorités ethniques dans cette catégorie est faible, c'est-à-dire 2.

Je vais vous dire où j'ai eu ce préjugé, parce que j'ai pas juste essayé de trouver des emplois, j'avais quand même appliqué pour faire des maîtrises à l'université. Puis, j'ai été à deux entrevues où [...] j'ai carrément un professeur de l'Université de Montréal qui m'a dit que c'est sûr que lui, s'il voit mon CV, puis qu'il voit celui de quelqu'un qui a étudié ici, il va prendre l'étudiant qui a étudié ici. [...] On m'avait conseillé de rencontrer le monsieur, il m'a dit « C'est même pas la peine d'essayer ». [...] (G3 SD)

Liz du G3 SD, pour sa part, voit une différence au niveau de la reconnaissance, par son employeur, de ses diplômes obtenus en Amérique latine comparativement aux diplômes de ses collègues immigrantes qui viennent de France. Cette immigrante universitaire, en plus d'attendre pendant un long délai, doit faire intervenir son syndicat pour que l'employeur reconnaisse finalement ses diplômes étrangers :

[...] à mon hôpital que ça m'a pris plus de temps.[...] C'était comme juste moi dans le groupe. [...] On essaie de nous payer moins [...] par exemple les infirmières françaises, [...] ont déjà des conditions avant de venir. Mais nous on arrive puis on veut se faire valoir puis c'est là que c'est comme plus long. [...] L'employeur ne nous informe pas de nos droits. [...]. Puis, finalement, on tombe dans des pièges, puis c'est plus difficile de se faire reconnaître. Mais finalement, on y arrive parce que moi je suis allée au syndicat, puis je suis allée à la Fédération des infirmières [...]. Je parlais avec les autres filles qui étaient déjà reconnues, mais pas moi. [...], j'ai commencé à insister. (G3 SD)

5.3.2 Rigidités institutionnelles

De nombreuses rigidités institutionnelles sont évoquées dans le cadre de notre recension des écrits, que ce soit en ce qui a trait au manque d'accès à l'information (Vaynman, 2012), au niveau de la forte réglementation chez les ordres professionnels (Hein, 2003; McDade, 1988), ou des budgets restreints à l'endroit de programmes de familiarisation ou à des programmes spécifiques de reconnaissance (Chicha et Charest, 2008; ONFIMVC, 2005; Blain, Suarez-Herrera et Fortin, 2012). Par les entrevues réalisées, on observe certaines rigidités institutionnelles telles que la longueur et la lourdeur du processus de reconnaissance, ainsi que des limites au niveau des programmes spécifiques mis en place.

Ollivier (2008) remarque de nombreuses rigidités institutionnelles et ce, tant au niveau des services offerts aux immigrants, qu'aux services offerts à l'ensemble de la population. Aïcha du G1 DÉ rapporte certaines difficultés sur ce sujet. En fait, et ce dès son arrivée, elle discute avec d'autres pharmaciens qui la découragent en lui expliquant le long processus de reconnaissance des acquis étrangers pour les pharmaciens :

[...] Quand on s'est renseigné, avec d'autres pharmaciens qui étaient ici, ils m'ont vraiment découragés, ils m'ont dit qu'ils ont fait la demande d'équivalence, que ça prend plus de quatre ans, il faut que l'université te trouve une place au cours, ça peut être cette année, peut-être que ça va être après trois ans, c'est vraiment décourageant, je ne voulais pas embarquer là-dedans. (G1 DÉ)

Tasha du G3 SD, aussi pharmacienne, s'est butée aussi dès son arrivée à un long et lourd processus de reconnaissance de ses diplômes étrangers. De plus, elle ne peut s'expliquer la raison qui sous-tend l'obligation de refaire certains tests à chaque fois qu'elle présente sa demande :

[...] C'est là qu'ils nous ont dit toutes les démarches qu'on devait faire, on devait donner tous nos cours qu'on avait faits, on devait remettre notre diplôme, un CV, beaucoup de papiers qu'ils demandaient, pour ouvrir un dossier avec eux. [...]

Un test de français encore une fois, parce que c'était plus d'un an qu'on ne l'avait pas fait. Ça par contre, je ne suis pas d'accord, parce que moi je dis que quand tu passes un test de français, mon niveau de français ça ne va pas changer. [...] C'est comme le vélo. J'ai même appelé la faculté, ils m'ont dit non. C'était bon un an et après un an on doit le refaire. « Mais madame mon français croyez-vous qu'il va changer? ». Elle m'a dit non mais c'est des directives de l'université. L'université est assez étroite pour ces démarches. [...] Encore un test de personnalité que j'ai dit encore « Croyez-vous que ma personnalité va changer aussi? Mes objectifs [...] Est-ce que vous croyez que ça va changer en un an? ». « Non, mais il faut le refaire ». Moi je croyais que j'allais être exonérée au moins de ça, mais non. [...] Et encore une fois, l'entrevue avec les mêmes questions que j'avais eues en 2008. [...] Mais pas avec les mêmes personnes, par contre. [...] Tout ça, ça coûte de l'argent. (G3 SD)

Olga du G1 DÉ, médecin dans son pays d'origine, considère aussi que le processus de reconnaissance était beaucoup trop long, ainsi que la nécessité de refaire complètement sa spécialité. Cette immigrante universitaire note que le faible nombre de places disponibles est un frein à sa motivation pour poursuivre son processus de reconnaissance :

[...] tu passes [...] les deux examens, [...] j'ai commencé à me préparer pour le deuxième. Entre temps, j'ai fait connaissance avec l'Association des Médecins Résidents Étrangers, Association des Médecins... Roumains [...] Chaque jour, j'avais un rendez-vous avec quelqu'un, je voyais un organisme quelque part, je parlais avec quelqu'un, je cherchais des informations. [...] Et pendant tous mes rendez-vous, toutes mes rencontres, ce que j'ai compris, à un moment donné, que les gens sont... depuis sept ans, huit ans! Qu'il était des gens, des médecins qui ont pas passé toutes les examens depuis trois, quatre, cinq ans.

Et puis après, il attend une place pour être résident. Parce que les examens, c'est pour la reconnaissance de ton diplôme, mais après c'est une spécialisation. Donc, c'est combien de temps? Tu dois reprendre tes cinq ans de résidence, si je voulais faire ça...

Le problème, c'est que tu passes les examens, mais. [...] pour entrer en résidence, il y a quatre, cinq places par année. [...] Moi je devais être 150... 150^e personne. À un tel moment que j'ai dit « ça marche pas du tout... je dois faire quelque chose d'autre ». (G1 DÉ)

Finalement, Olga (G1 DÉ) considère qu'avec les coûts financiers, ses obligations familiales et son âge, elle ne pouvait poursuivre le processus de reconnaissance :

[...] j'ai pas tout le temps : j'ai une famille, j'ai deux enfants, j'avais pas l'argent, je me nourrissais dans les centres communautaires, j'avais pas l'argent pour me déplacer d'un point à l'autre de la ville, [...] Parce que les examens ça coute 800, 900 \$ le premier, [...] et après j'ai acheté des livres d'environ [...] 500, 600, 700 \$, [...] Les copies, photocopies, [...] ça m'a coûté beaucoup de sous, et à ce moment j'ai dit : « J'ai pas sept, huit ans! » J'ai pas ce temps là! Je ne suis pas jeune. J'ai pas 25 ans! J'avais, 37-38 ans, à ce moment là, je ne peux pas me permettre, c'est un luxe, et à ce moment là j'ai arrêté. Je dois faire quelque chose d'autre. La seule chose que j'ai commencé à faire, ça faisait une équivalence pour infirmière auxiliaire. (G1 DÉ)

Limites des programmes spécifiques de reconnaissance des diplômes étrangers

Tel que mentionné dans notre recension des écrits (Chicha et Charest, 2008), certains programmes spécifiques de reconnaissance des diplômes étrangers sont implantés par différents acteurs : ordres professionnels, établissements scolaires, institutions gouvernementales. Les entrevues que nous avons effectuées nous ont permis d'observer que les immigrantes qui bénéficient de ces programmes sont issues des professions suivantes : infirmières; pharmaciennes (PAPE); ingénieures (AMPE); agronomes (Carrefour-Blé); médecins.

Par exemple, Liz du G3 SD bénéficie d'un programme de reconnaissance offert aux infirmières immigrantes. Ce programme offert par le cégep du Vieux-Montréal est mis en place en collaboration avec le *Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles* (MICC), l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ), des organismes d'aide aux immigrants, etc. Cette immigrante explique la complexité de sa recherche d'emploi avant son acceptation à ce programme :

[...] avant à l'Ordre des infirmières on vous donnait un papier en disant « Ça demande tels, tels cours ». Moi je suis allée à tous les cégeps qui avaient le cours d'infirmière. Je suis allée à l'Université de Québec pour voir les cours, mais les cours comme tels, comme l'Ordre des infirmières demande, ça n'existe pas. Il fallait faire un cours ici, un cours là, puis ça prenait des fois même deux ans [...]. Mais la psychiatrie qui était demandée par l'Ordre des infirmières ça ne se donnait pas tout seul. [...] ou bien ça commençait à être long, c'était difficile. (G3 SD)

Liz (G3 SD) explique comment le programme l'a aidée dans le processus de reconnaissance de ses acquis :

[...] moi je suis dans un deuxième cours d'intégration qui était fait par l'Ordre des Infirmières, le cégep du Vieux-Montréal, Emploi-Québec, le ministère de l'éducation, ont fait un cours de telle façon que ça intègre les infirmières immigrantes... [...] un besoin comme immigrant. [...] Parce que là comme je vous dis, pour moi ce n'était pas des nouvelles choses mais là c'était le système, comment on travaille ici au Québec.[...]

Avec les cours ça nous donne la vision du travail comme infirmière ici au Québec. [...] Ce n'est pas plus facile mais c'est comme plus organisé. (G3 SD)

Danushia du G3 SD explique aussi la pertinence de son programme qui vise les pharmaciens étrangers :

Non, j'apprécie beaucoup le programme, parce qu'ils nous donnent des informations nouvelles, même les dernières études. Alors j'apprécie que tout ce qu'ils nous donnent c'est important pour notre formation. (G3 SD)

Bien que ces propos indiquent que les immigrantes rencontrées ont bénéficiées de certains programmes spécifiques avantageux, la plupart signale, et ce tel qu'observé dans la recension des écrits (Chicha et Charest, 2008; ONFIMVC, 2005), certaines difficultés au niveau de l'accessibilité à ces différents programmes. Ainsi, quelques programmes ont un nombre de places très limité, comme le souligne Tasha du G3 SD :

Ils avaient ouvert la possibilité de faire le PEBC.[...] Le Pharmacy Examining Board of of Canada. C'est-à-dire [...] à Toronto [...] trois examens, un cours de législation, et après le 600 heures...[...] si on voulait aller ici à la faculté de pharmacie, ils prenaient seulement six candidats. Nous, de toutes façons, on a fait la démarche, mais bien sûr on n'était pas choisis. [...] 150 ou 200. Puis seulement six étaient retenus. Dans l'année où j'ai appliqué, moi je suis arrivée jusqu'à la fin, jusqu'à l'entrevue. Moi, j'étais privilégiée parce qu'ils disaient que tout le monde qui se rendait à l'entrevue, ça pourrait qu'on le prenne. Mais à la fin, non. J'étais la première en liste d'attente. Je n'ai jamais pu rentrer. (G3 SD)

Tasha et Danushia sont toutes deux inscrites au le Programme d'appoint des pharmaciens étrangers (PAPE). Elles nous indiquent que ce programme d'une durée de 16 mois est offert par l'Université de Montréal depuis peu. Danushia (G3 SD) mentionne, par exemple, que cette formation est très intensive et elle considère que la charge de travail est surhumaine :

[...] Même s'il n'est pas bien fait, parce que non vraiment c'est surchargé, surchargé. Je ne sais pas comment un être humain peut gérer le stress et le temps comme nous faisons. C'est vraiment... Moi je pensais que l'équivalence ça veut dire c'est juste un peu de chaque matière mais sans les concentrer. Chaque matière est concentrée de

quatre ans dans 1 an. Alors des centaines de diapos à chaque cours, à la fin des cas difficiles, c'est vraiment très difficiles. [...] je parle de lourdeur des informations. [...] Par exemple la semaine prochaine on a deux travaux à déposer, je parle de deux travaux difficiles à faire, même un examen intrant, et donc on a cinq examens dans deux semaines. Qui fait l'horaire? Cinq examens dans deux semaines. C'est impossible. (G3 SD)

Tasha (G3 SD) et son conjoint sont eux aussi inscrits à ce programme (PAPE.) Selon Tasha, ils rencontrent également plusieurs difficultés dans ce programme intensif. Par exemple, la question de l'argent semble une difficulté assez lourde pour eux :

Prêts et bourses. [...]. À moi, on me donne 500 \$ par mois et mon mari c'est [...], seulement vraiment 70 \$ par mois. Ce n'est vraiment pas gros. Et en plus à chaque commencement de trimestre, ils me donnent 2 000 \$.[...] Mon mari [...] ils lui donnent 1 600 \$. C'est à dire que mon mari doit travailler une fois par semaine au moins. Et aussi on a un prêt de la banque [...] Et même on n'arrive pas.(G3 SD)

De plus, et tel que mentionné précédemment par Danushia (G3 SD), Tasha (G3 SD) considère que ce programme est difficile. Elle mentionne également la difficulté de retourner aux études après tant d'années :

[...] des difficultés parce que ça fait dix ans que je n'étudiais pas. C'était ça la difficulté. C'est un programme assez contingenté, parce que tout ce qu'ils font les pharmacies en quatre ans, nous on le fait en 16 mois. C'est assez difficile. Beaucoup de travail à faire, les examens que ce n'est pas donné. C'est vraiment des examens durs, de plusieurs pages à compléter. [...]. (G3 SD)

Bien que loin d'être parfaits, ces programmes spéciaux semblent toutefois permettre aux immigrantes une mise à niveau, en leur fournissant des outils adéquats, un encadrement et des balises claires pour se réapproprier leur profession pré-migratoire.

En résumé et selon notre tableau 36, une proportion élevée d'immigrantes universitaires rencontrées (46%) perçoivent que la valeur accordée à leur diplôme étranger est négative à la fois chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques (20%), mais de façon plus

marquée chez celles des minorités visibles (53%). Tel que relevé par certains propos recueillis, l'origine de leur diplôme peut affecter les pratiques, les décisions et les comportements de certains acteurs responsables de reconnaître les diplômes étrangers (ex : employeurs ou enseignants). Toutefois, à la lumière des résultats de ce tableau 36, nous observons qu'un pourcentage élevé d'immigrantes universitaires des minorités visibles qui considèrent qu'on accorde une valeur négative à leur diplôme étranger (100%) se retrouvent dans des emplois sans déqualification (G3 SD). Au final, et des propos recueillis, nous recensons plusieurs exemples de la part des immigrantes universitaires invoquant des rigidités institutionnelles, notamment la longueur et la lourdeur du processus de reconnaissance de leurs diplômes étrangers, ainsi que le nombre de places, très restreint, dans les programmes mis en place pour faciliter le processus de reconnaissance dans certaines professions.

5.3.3 Prise en compte des diplômes étrangers lors du suivi en pré-employabilité

Pour faciliter leur intégration sur le marché du travail, des organisations non gouvernementales (ONG) et organismes gouvernementaux, tel Emploi Québec, offrent des services de « pré-employabilité » aux immigrants en recherche d'emploi. La nature du travail des conseillers en emploi est alors de prodiguer des conseils et du *counseling*, et de donner des renseignements relatifs à leur recherche d'emploi et à leur choix de carrière (Service Canada, 2014). Dans cette section, il est question de la prise en compte des diplômes étrangers par ces acteurs qui offrent ces services selon l'origine ethnique. Notons que cet acteur n'était pas présenté dans notre recension des écrits. Toutefois, et tel que l'indique Deslauriers (1991 :81), suite aux entrevues réalisées ainsi qu'à la lecture, relecture et re-relecture des verbatims, nous notons que les

conseillers en employabilité rencontrés par les immigrantes universitaires rencontrées pouvaient avoir une influence dans le parcours professionnel de certaines de ces immigrantes.

Tout d’abord, on note que ces conseillers en emploi - ou conseillers d’insertion – ont été rencontrés par 28 des 52 immigrantes universitaires rencontrées. À cette question elles nous ont donné leur appréciation à l’endroit de ce service dans le cadre de leur recherche d’emploi. Nous avons tenté d’observer le pourcentage de ces candidates qui indiquent que ces conseillers ont pris en considération leurs diplômes étrangers. Voici les résultats au tableau 37:

Tableau 37: Prise en considération du diplôme étranger par les conseillers en employabilité selon l’origine et la déqualification (en %)

Niveau de déqualification	Origine ethnique	Prise en considération du diplôme étranger
G1 DÉ	Minorités ethniques (4)	0 %
G1 DÉ	Minorités visibles (8)	25 %
G1 DÉ		17 %
G2 DM	Minorités ethniques (2)	50 %
G2 DM	Minorités visibles (4)	25 %
G2 DM		33 %
G3 SD	Minorités ethniques (4)	100 %
G3 SD	Minorités visibles (6)	67 %
G3 SD		80 %
Minorités ethniques (10)		50%
Minorités visibles (18)		38,9%
Total (n=28)		43 %

Selon ces résultats, 43% des conseillers en emploi semblent prendre en considération les diplômes étrangers des immigrantes universitaires rencontrées. De ces résultats, nous notons

une différence entre la prise en considération par les conseillers du diplôme étranger et le niveau de déqualification (G1 DÉ : 17 %; G2 DM : 33% G3 SD :80%). Il semble, par conséquent, exister une différence entre la prise ou non en considération de leur diplôme étranger par le conseiller en emploi et le niveau de déqualification des immigrantes universitaires.

L'origine ethnique semble faire une différence selon nos résultats obtenus, puisque les immigrantes universitaires des minorités ethniques sont moins nombreuses (50%) que celles des minorités visibles (38,9%) à indiquer que les conseillers en emploi ont pris en considération leur diplôme étranger. Il y a une différence selon l'origine ethnique puisque nous observons que la prise en compte du diplôme étranger par le conseiller en emploi semble protéger les immigrantes universitaires des minorités ethniques de la déqualification (G1 DÉ 0%; G2 DM 50%; G3 SD 100%) tandis que cette relations n'est pas si marquée chez les immigrantes universitaires des minorités minorités visibles (G1 DÉ 25%; G2 DM 25%; 67%).

Nombreuses sont les immigrantes universitaires des minorités visibles qui nous disent qu'elles n'ont pas apprécié leur expérience, lorsqu'elles ont reçu l'aide d'organismes offrant des services en employabilité. Tout d'abord Fredeline du G2 DM originaire des Caraïbes, considère que les ONG sont limitées dans leur capacité de venir en aide aux immigrantes :

[...] ces organismes là, vous aident à trouver un emploi si, par exemple, ils pouvaient vous aider à trouver un stage, s'ils avaient des contacts directs avec les entreprises, par exemple. Parce qu'au fur et à mesure qu'on suit l'atelier, ils apprennent à connaître votre profil, tout ça. Mais là, juste s'ils vous apprennent à faire des CV on ne peut pas dire qu'ils vous aident à trouver un emploi. D'autant plus que ce n'est pas le seul facteur qui compte pour se trouver un emploi. (G2 DM)

Ainsi, certains conseillers en emploi semblent ne pas considérer les diplômes étrangers des immigrantes rencontrées et, de ce fait, les orientent dans des emplois qui ne sont pas au niveau de leurs qualifications.

Kâmila du G1 DÉ du Maghreb lors de ses rencontres, se fait dire par sa conseillère que l'important c'est d'avoir une expérience de travail quelle qu'elle soit :

[...] Ils m'ont dit « Il faut aller travailler dans n'importe quoi. [...] N'importe quoi, il faut faire n'importe quoi pour avoir l'expérience au début ». Mais est-ce que vous pensez si jamais tu travailles dans n'importe quoi, tu peux avoir par la suite un travail à la banque? Non. (G1 DÉ)

Keshia du G1 DÉ d'Afrique subsaharienne souhaite, à son arrivée, trouver un emploi qui touche le domaine de la comptabilité. La conseillère lui dit que la comptabilité du Burundi n'a rien à voir avec la comptabilité d'ici :

[...] c'était comme si « non, on ne vous voit pas ici », ça ne bougeait pas vite avec la conseillère [...] Quand elle regardait mon CV, c'est comme si franchement là, elle sous-estimait mes compétences. [...] « je peux travailler [...] en comptabilité, [...] ». « Non, non la comptabilité d'ici ne ressemble pas du tout à la comptabilité... » [Sur un ton arrogant]. Mais c'est quoi ça! [...] je l'avais senti, qu'ils avaient des bonnes choses mais qu'ils n'allaient pas me proposer ça. [...] Quand une personne a des connaissances en comptabilité... la personne peut faire beaucoup de choses [...]. Ça donne des possibilités de me trouver un emploi, qui à la longue pourrait quand même me permettre de me familiariser. [...] Mais au moins, tu es dans ton domaine, tu commences et puis, ensuite tu évolues. (G1 DÉ)

Cette immigrante universitaire, Keshia du G1 DÉ, se voit offrir que des emplois très déqualifiés tel que préposée dans un centre d'appels. Ces emplois sont peu intéressants, selon elle, puisqu'ils ne donnent pas ultérieurement accès à un poste en lien avec son domaine de compétences. Ce

qu'elle aurait souhaité, c'est d'être accompagné pour accéder à un poste au sein d'une entreprise lui permettant de gravir les échelons et, à long terme, d'obtenir un emploi qui correspond à ses qualifications :

[...] Ils me disaient : « OK, ça c'est un centre d'appels ». [...] C'est pour ça que j'ai dit non : « Ça je suis capable de me trouver cet emploi moi-même » [...] ce que j'aurais aimé c'est quand même d'essayer de me mettre en contact avec des employeurs potentiels, oui. [...] d'abord j'ai dit que je pouvais travailler dans une banque...pa-pa-pa... comme caissière. Non! (G1 DÉ)

Malgré ses efforts de persuasion, les conseillers en emploi ne tiennent pas compte des arguments de Keshia (G1 DÉ). Un des conseillers lui dit clairement que sa formation précédente n'a rien à voir avec la formation d'ici et que les rares offres d'emploi qui lui sont offertes ne sont pas des portes d'entrée vers des emplois dans son domaine pré-migratoire.

Hanane du G1 DÉ originaire du Maghreb rencontre, elle aussi, une conseillère en emploi qui fait fi de ses compétences pré-migratoires, qui la dissuade de chercher un emploi touchant son domaine d'expertise pré-migratoire et qui l'oriente dans des emplois précaires :

Emploi Québec qui nous a envoyés. Elle me l'a dit d'une manière choquante. Parce qu'elle aurait pu dire « Voilà, pour travailler en tant qu'ingénieure vous devez faire l'ordre des ingénieurs, mais pour le moment vous pouvez travailler en tant que technicienne ». Moi, ce qu'elle m'a dit, elle m'a dit : « Vous ne serez jamais... Vous ne pourrez jamais travailler en tant qu'ingénieure, et vous ne pourrez jamais travailler en tant que technicienne. Allez chercher autre chose ». (G1 DÉ)

Cette immigrante universitaire se retrouvait dans un emploi déqualifié lors de notre entrevue et sans possibilité de travailler dans un environnement qui s'approche de ses compétences pré-

migratoires. Son poste dans un emploi précaire ne semble pas lui permettre de s'orienter ensuite vers un emploi correspondant à son expérience pré-migratoire. L'aide offerte par le conseiller en emploi, de même que la non prise en considération des diplômes pré-migratoires semblent ainsi orienter certaines immigrantes universitaires dans des emplois déqualifiés de façon permanente (ex : préposée dans les centres d'appels).

Contrairement aux expériences que nous venons de présenter, certaines des immigrantes universitaires rencontrées nous ont mentionné que la prise en compte de leurs diplômes étrangers par leur conseiller en emploi, les avait guidées dans des emplois touchant leur domaine d'expertise et, par conséquent, les avait orientées vers des postes leur permettant par la suite d'accéder à des emplois du G3 SD.

L'un des exemples que nous avons recueilli vient de Michaelle du G3 SD qui avait des diplômes étrangers dans le domaine de la santé. Les conseillers en emploi lui ont dit de ne pas perdre de vue son objectif, c'est-à-dire de retourner dans le domaine médical. Ainsi, elle a opté pour un travail comme préposée aux bénéficiaires en CLSC plutôt que comme gardienne d'enfants :

[...] Peut-être le « x » qui m'a fait y penser d'aller dans quelque chose qui était plus proche, qui pouvait me servir dans l'orientation. [...] Comme si la garderie me convenait pas et je devais trouver quelque chose qui me permettait d'atteindre mon but final. [...] (G3 SD)

Michaelle (G3 SD) explique comment cet emploi lui a permis de se préparer pour atteindre son objectif de réintégrer la profession médicale :

Travailler au CLSC m'a permis de mieux connaître les services de santé et ça m'a servi dans les entrevues pour la résidence. [...] J'ai appris que bon, ils avaient ergo, ils avaient physio, donc j'ai appris un peu plus sur le système de santé en allant chez des patients [...] Ça m'a familiarisée avec le système et ça m'a aidée, je pense, pour les entrevues [...] Parce qu'on me posait des questions comme « Qui est-ce qui a plus de pouvoir? Le médecin, l'ergo, la physio, la TS? », donc en ayant mes patients je voyais c'était personne, c'est une chose de groupe. Je pense que venant d'ailleurs et puis ne sachant pas de quoi je parlais, j'aurais beaucoup de difficulté à répondre aux entrevues. [...] (G3 SD)

L'expérience en CLSC de cette immigrante universitaire lui permet d'avoir une meilleure connaissance du système de santé du pays d'accueil. Elle se dit par conséquent mieux préparée à ses futures entrevues de sélection. Notons que Michaelle, lors de notre rencontre, faisait aussi partie du G3 SD.

Tereza du G3 SD rencontre, elle aussi, par l'entremise de son club de recherche d'emploi, une conseillère qui semble considérer ses diplômes étrangers. Initialement, le seul souhait de Tereza était d'obtenir un emploi et ce, quel qu'il soit. Le personnel du club de recherche d'emploi la rencontre et lui conseille alors de choisir un emploi dans son domaine pré-migratoire, de prendre son temps et, par conséquent, de ne pas accepter n'importe quel travail:

[...] Ah ça, ce qui me fascinait vraiment, c'est que quand je suis entrée dans ce club, j'ai dit ce que je veux faire : un restaurant, n'importe quoi de travail. Eux, ils ont dit, je connais la logique, venez ici on va parler avec vous. Et ils ont commencé à me demander pourquoi, qu'est-ce qui me passionne et tout ça, et moi je commence qu'est-ce que je pense sur les ordinateurs. Ils ont dit, mais madame, vous allez pas chercher du travail au restaurant. Là, vous allez prendre votre temps, vous allez venir à chaque jour, trouver vraiment un bon travail qui correspond vraiment à votre ambition, et aussi à votre passé. [...] J'étais choquée quand on m'a dit, oui vous êtes éligibles pour l'Agence spatiale. Il faut oser, et avec de bons conseils. D'ailleurs, j'ai regardé les postes pour l'Agence spatiale, j'étais pas acceptée mais là ça m'a donné confiance que je peux faire plus. Et ce poste que j'ai présentement, vraiment c'est mon poste de rêve, c'est un travail de rêve,

[...], on a compris qu'est-ce que je veux, et on a trouvé exactement qu'est-ce que je veux.(G3 SD)

L'aide offerte à Tereza (G3 SD) ne s'arrête pas là. Son conseiller l'a rencontrée pour préparer chacune de ses entrevues de sélection. Un soutien constant à chacune des étapes du processus de sélection lui ainsi été offert :

[...] après, j'ai eu quatre entrevues avec les boss. [...] À chaque étape, avant d'aller à l'entrevue, je passais plusieurs heures à faire des recherches au travail, pour voir, pour parler d'entreprises. [...] on discutait qu'est-ce que je dois lire [...] On a essayé de voir comment le manque de compétences dans ce domaine, comment vous êtes capables de le surmonter ? [...] Des questions, par exemple, certains conflits au travail, comment je vais réagir. [...] Moi, j'avais de la difficulté à répondre à ces questions-là [...] m'expliquer aussi pourquoi ils demandent ces questions-là, aussi pour une question de valeurs [...].(G3 SD)

En résumé, ces résultats indiquent l'importance que des conseillers en pré-employabilité prennent en considération les diplômes étrangers des immigrantes universitaires. Kâmila (G1 DÉ) et Keshia (G1 DÉ), toutes deux issues des minorités visibles, sont orientées par des conseillers qui semblent vouloir à tout prix les placer sur le marché de l'emploi et ce, quel que soit l'emploi obtenu. Ces immigrantes universitaires se voient proposer des emplois précaires dans des centres d'appels ou dans des manufactures. Elles sont alors accompagnées comme des chercheurs d'emploi n'ayant pas de diplômes universitaires. À l'opposé, Michaelle (G3 SD) et Tereza (G3 SD) se voient clairement orientées dans des emplois touchant à leur domaine d'expertise et elles sont prises en charge pendant tout le processus de sélection. Selon les recommandations de leurs conseillers en emploi, leur cheminement de carrière ne devrait pas dévier de leur objectif final. Ces deux immigrantes universitaires se retrouvent donc, pour leur part, dans des emplois du G3 SD lors de notre entrevue.

De nos résultats nous observons une certaine différence entre l'origine ethnique des immigrantes universitaires et la prise en considération des diplômes étrangers par les conseillers en emploi (50% chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques comparativement à 38,9% chez les immigrantes universitaires des minorités visibles). Nous observons de plus que cette prise en considération des diplômes étrangers par les conseillers en emploi semble davantage protéger de la déqualification les immigrantes universitaires des minorités ethniques que celles des minorités visibles.

5.4. Déqualification et stratégie de l'unité familiale immigrante

Cette section aborde la déqualification des immigrantes universitaires rencontrées, selon : la stratégie de l'unité familiale immigrante utilisée, ainsi qu'en fonction des caractéristiques liées à leur composition familiale et leur capacité de concilier le travail, les études et la famille.

5.4.1 Stratégie de l'unité familiale immigrante selon l'origine ethnique

Des études qui se penchent sur les familles immigrantes constatent, que lorsque deux professionnels doivent effectuer certaines démarches (ex : le retour en classe, effectuer des examens), la priorité semble être davantage accordée aux hommes (Salaff et Greve, 2004; Potuchek, 1997; Bielby et Bielby, 1992). Ainsi les femmes, comparativement à leur conjoint, et compte tenu du rôle traditionnel de mère, doivent d'abord s'occuper de leur unité familiale, et effectuer les diverses tâches connexes telles que : la garde de leurs enfants, la recherche de garderie ou d'école, les tâches ménagères.

Nous avons par conséquent questionné les immigrantes universitaires à savoir à qui, dans le couple, la priorité d'intégration au travail a été accordée à leur arrivée. Au tableau 38 voici les résultats :

Tableau 38: Stratégie de l'unité familiale immigrante selon l'origine ethnique et déqualification (en %)

Déqualification	Groupe ethnique	Pas de priorité	Priorité à la femme	Priorité à l'homme
G1 DÉ	Minorités ethniques (6)	83 %	17 %	0 %
G1 DÉ	Minorités visibles (10)	40 %	20 %	40 %
G1 DÉ		56,25%	18,75%	25%
G2 DM	Minorités ethniques (4)	75 %	0 %	25 %
G2 DM	Minorités visibles (10)	60 %	10 %	30 %
G2 DM		64,3%	7,1%	28,6%
G3 SD	Minorités ethniques (3)	67 %	0 %	33 %
G3 SD	Minorités visibles (6)	33 %	67 %	0 %
G3 SD		44%	44%	11%
	Minorités ethniques (13)	77 %	8 %	15 %
	Minorités visibles (29)	46 %	27 %	27 %
	Total (n=39)	56 %	21 %	23 %

De ces résultats, on observe une différence entre la stratégie choisie au sein de l'unité familiale et la déqualification pour l'ensemble des immigrantes universitaires rencontrées pour deux raisons. Tout d'abord, on note que seulement 11% des immigrantes universitaires rencontrées sans déqualification (G3 SD) accordent la **priorité à l'homme** ce qui est plus petit que le 25% des fortement déqualifiées (G1 DÉ) ou le 28,6% des moyennement déqualifiées (G2 DM). Deuxièmement, si on observe les unités familiales qui accordent la **priorité à la femme**, on constate qu'elles sont à 44% dans le groupe des sans déqualification (G3 SD) comparativement à seulement 18,75% chez les fortement déqualifiées (G1 DÉ) et 7,1% chez les moyennement déqualifiées (G2 DM).

De ces résultats, on observe des différences selon l'origine ethnique. Tout d'abord, bien qu'il semble y avoir une certaine « neutralité » face à ce genre de priorisation au sein des couples de l'ensemble des immigrantes universitaires rencontrées (56%), on note que les immigrantes des minorités ethniques sont plus nombreuses (77%) à ne pas accorder la priorité à l'un ou l'autre des conjoints au sein de leur unité familiale que les immigrantes universitaires des minorités visibles (46%). En second lieu, on remarque que de l'ensemble des unités familiales immigrantes des minorités visibles du groupe de déqualification élevée (G1 DÉ), 40% accordent **la priorité à l'homme** comparativement à aucune (0%) immigrante universitaire des minorités ethniques. Troisièmement, chez les immigrantes universitaires sans déqualification (G3 SD), on observe que 67% des immigrantes universitaires des minorités visibles ont **eu la priorité** au sein de leur couple comparativement à aucune (0%) des immigrantes universitaires des minorités ethniques. Au final, les immigrantes universitaires des minorités visibles semblent plus à risque d'être déqualifiées lorsque la priorité est accordée à leur conjoint (G1 DÉ 40%; G2 DM :30%; G3 SD : 0%). Nous n'observons pas cette différence chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques.

Stratégie de l'unité familiale immigrante priorisant l'homme

Divers propos d'immigrantes rencontrées nous indiquent pourquoi elles ont donné la priorité à leur conjoint. On note que plusieurs des raisons invoquées réfèrent à leurs responsabilités familiales qui leurs sont « naturellement » dévolues et à l'influence des traditions. Par exemple, Kâmila originaire du Maghreb (G1 DÉ) dit ne pas pouvoir retourner sur les bancs d'école,

compte tenu de sa situation familiale qui est composée d'un jeune enfant et d'un mari en processus de reconnaissance de ses diplômes étrangers :

[...] Je n'ai pas été étudier, parce que pour refaire quatre ans encore ou trois ans et demi c'était long. Moi j'avais des enfants comme je vous ai dit. Ce n'était pas possible et, en plus, mon mari il est parti étudier. Alors on ne pouvait pas étudier tous les deux. C'est ça, moi, j'ai commencé à chercher du travail. (G1 DÉ)

Malika (G1 DÉ) aussi originaire du Maghreb pour sa part mentionne le manque de places en garderies :

[...] Quand on est arrivé ici, il a fait des études. C'est lui qui a fait des études. Il fallait qu'un de nous fasse des études parce qu'à l'époque il y avait pas de garderie, j'avais ma grande qui avait 18 mois, donc j'ai dû rester avec elle à la maison pour qu'il puisse partir faire des études [...]. (G1 DÉ)

Pour sa part, Florisol pour sa part originaire de l'Amérique latine (G2 DM) dit avoir mis beaucoup de pression sur son conjoint pour venir s'installer au Québec. Selon elle, le fait qu'elle soit la requérante principale semble avoir un peu contrarié son conjoint. Bien que les deux fassent leur francisation ensemble, son conjoint lui demande de rester à la maison le reste du temps. La stratégie que propose son conjoint à ce moment est d'avoir des enfants, qu'elle s'en occupe et que lui, pendant ce temps, effectue un retour au travail. Deux ans après leur installation au pays, elle décide de mettre fin à cette relation et de divorcer. Elle dit qu'elle s'est depuis « reprise en mains ». En allant dans des ONG pour trouver de l'aide – à la fois psychologique et en employabilité –, elle a débuté le processus de reconnaissance de ses diplômes étrangers. Lors de notre entrevue, Florisol (G2 DM) travaillait au sein d'une grosse entreprise dans un poste qui touche à son domaine pré-migratoire.

Suite à la lecture et relecture des entrevues, nous avons constaté que les immigrantes universitaires du Maghreb semblaient davantage représentées dans les unités familiales immigrantes accordant la priorité à l'homme comparativement aux autres immigrantes universitaires des minorités visibles. Nous avons donc effectué des tableaux croisés dans notre base de données Excel pour obtenir quelques chiffres sur cette question spécifique. De ces résultats, les immigrantes universitaires originaires de la région du Maghreb sont effectivement proportionnellement plus nombreuses à répondre qu'au sein de leur unité familiale c'est l'homme qui a la priorité. Concrètement nos résultats portant sur les couples ayant donné la priorité à l'homme au sein de l'unité familiale sont de :

- 46,2% au sein des unités familiales du Maghreb;
- 15,4% au sein des unités familiales d'Europe de l'Est;
- 0% au sein des unités familiale d'Afrique;
- 0% au sein des unités familiales des Caraïbes; et
- 14,3% au sein des unités familiales d'Amérique Latine.

Sur cette même question aucune (0%) immigrante universitaire originaire du Maghreb, ayant répondu à cette question sur la stratégie familiale, n'a répondu avoir eu la priorité au sein de son couple. Finalement, des 46,2% des Maghrébines qui ont accordées la priorité à l'homme au sein de leur unité familiale aucune d'entre elles (0%) ne se trouve dans le groupe des sans déqualification (G3 SD). De celles-ci, 67% d'entre elles se retrouvent dans le groupe des fortement déqualifiées (G1 DÉ) et 33% dans le groupe moyennement déqualifiées (G2 DM). Ainsi, lorsque la priorité est accordée à l'homme au sein des couples originaire du Maghreb, l'immigrante universitaire semble plus à risque d'être dans une situation de déqualification.

Stratégie de l'unité familiale immigrante priorisant la femme

À l'opposé, certaines immigrantes rencontrées ont eu la priorité au sein de leur unité familiale immigrante. Par exemple, Augustina originaire d'Amérique latine (G3 SD) et son conjoint étaient tous deux ingénieurs dans leur pays d'origine. Son conjoint a proposé qu'elle se concentre sur la recherche d'un emploi dans son domaine, tandis que lui accepterait un emploi précaire. Lors de l'entrevue, Augustina (G3 SD) occupait un poste d'ingénieure depuis un mois, dans une PME, et une autre entreprise lui avait fait une offre d'emploi, tandis que son conjoint avait un travail de technicien :

[...] Ce qui s'est passé en réalité, on a pris une décision [...]. Parce que mon mari, il m'a dit : bon, tu cherches un travail dans ton domaine, ne t'écarte pas de ce que tu fais, c'est moi qui va travailler de n'importe quoi, faire ce qu'il fallait pour les revenus. On a fait cet accord [...] (G3 SD)

Tasha du G3 SD et son conjoint étaient tous deux pharmaciens dans les Caraïbes. Au départ, les deux sont en recherche d'emploi. Lui, doit trouver un emploi pour ramener de l'argent, tandis qu'elle s'oriente vers un emploi de technicienne en pharmacie. Lors de l'entrevue, Tasha fait partie du G3 SD :

[...] C'était lui qui... c'était n'importe quel emploi pour sortir la famille, au moins pour avoir des petits revenus. Lui il a travaillé dans le domaine du jardinage, pas beaucoup parce que lui il n'est pas un homme [...] manuel ou de travail fort. Heureusement qu'on est arrivés ici à la fin de juin... fin de juillet. Moi je trouve mon emploi en pharmacie [...] Comme technicienne. (G3 SD)

Marta du G3 SD, professeure de mathématiques travaillait dans sa profession lors de notre entrevue. Son conjoint n'a pas terminé ses études secondaires avant de quitter l'Amérique latine. Il a laissé toute la place à sa conjointe pour faire un retour dans sa profession pré-migratoire. Lorsque Marta (G3 SD) a trouvé un poste, il est retourné aux études compléter un diplôme d'études secondaires :

[...] La stratégie c'était vraiment qu'il est arrivé puis il a pris le premier travail qu'il a trouvé [...] pendant que j'essayais de vraiment me placer. Puis, une fois que je m'ai placée, quand j'ai eu mon contrat cette année, il a laissé son travail parce que [...] ça lui faisait vraiment mal [...] Le travail dans une usine [...] Donc, on attendait vraiment le moment où je pourrais me placer pour qu'il laisse son travail puis il essaie de se replacer ici. (G3 SD)

Liz du G3 SD abandonne d'excellentes conditions de travail au Pérou pour suivre son conjoint.

Pour sa part, la seule stratégie familiale immigrante envisageable est, par conséquent, qu'elle travaille en tant qu'infirmière :

[...] J'ai dit à mon mari, [...] parce que c'est lui plutôt qui voulait venir [...] « Si je ne travaille pas comme infirmière, je ne travaille pas » [...] Parce que moi j'ai laissé mon emploi pour venir, puis je lui ai dit « Je ne veux pas m'en aller parce que je suis bien ». Mon salaire était bon, les conditions de travail les meilleures [...] c'est un poste que tout le monde veut avoir. Vous arrivez à la mine, vous avez des buffets à tous les jours, puis c'est tout de même juste pour les employés. Il y a une personne qui va laver votre linge, il va le mettre tout repassé sur votre lit. (G3 SD)

Ces exemples accompagnent le constat que, pour 67% des immigrantes universitaires des minorités visibles dans le G3 SD, la stratégie d'insertion en emploi met l'accent sur la femme.

Pour conclure cette section sur la stratégie familiale, nous avons noté que certains membres de la famille semblent avoir aussi grandement influencé leur choix en lien avec l'emploi ou leur formation. Ainsi, l'une des immigrantes universitaires rencontrées, Aïcha (G1 DÉ) originaire du Maghreb, nous a confié qu'après avoir été acceptée pour un emploi au sein d'une entreprise, son conjoint l'a persuadée de laisser tomber.

[...] j'ai été acceptée, c'était dans le même domaine, et j'ai passé l'entrevue avec la présidente des ressources humaines, et j'ai passé deux entrevues, et j'ai été acceptée aussi. Mais le problème là c'était mon mari, il m'a dit « Tu peux pas commencer à être autonome d'un seul coup comme ça, c'est un peu risqué ». Il s'est renseigné au niveau de la compagnie, il a trouvé que c'était une compagnie américaine, donc il a dit « Les compagnies américaines c'est pas vraiment stable et ils peuvent fermer à n'importe quel moment et retourner chez eux. Si c'était comme une compagnie canadienne, québécoise, je t'aurais poussée à le faire volontiers ». On a étudié ça ensemble et puis j'ai décidé de ne pas y aller aussi. [...]. (G1 DÉ)

À l’opposé, Danushia (G3 SD) de l’Europe de l’Est dit que c’est à cause de la pression de son conjoint qu’elle poursuit les démarches pour la reconnaissance de ses diplômes étrangers :

[...] chaque année j’ai déposé ma demande à l’Ordre. Mon dossier était là. Mais il faut réactualiser. Alors 2011, on parle de l’année passée, franchement je ne voulais pas refaire [...] Le test de français, parce que j’étais frustrée, parce que j’étais au bout de la ligne, j’ai dit « non ». Même, j’ai caché des feuilles que j’ai reçues de l’Ordre... [...] Cachées de mon mari. Puis à moins de quelques jours du délai, j’ai dit : « Écoute dans deux, trois jours je dois déposer tout ce qu’il y a encore, les diplômes, tout ce qu’il y a, à l’Université de Montréal », mais je ne voulais plus. Je ne suis pas capable de recevoir encore un refus, parce que je pense que c’était la plus difficile période de ma vie. Donc, j’ai eu que des réussites dans ma vie, ça c’était comme [...] quelque chose qui me pesait sur ma tête, et j’ai refusé. Mais c’est lui toujours qui m’a poussée dans la vie. Il m’a dit « Non, vas-y, vas-y », on s’est bien bagarrés sur ce sujet, et finalement pour s’échapper oui j’ai déposé les documents. Ensuite j’ai passé tous les tests, ça va bien. Alors je suis reconnaissante.... C’est lui qui m’a poussée. (G3 SD)

La prochaine section présente la déqualification selon certaines réalités familiales qui semblent, compte tenu des stéréotypes sur cette question, davantage affecter les femmes que les hommes au sein d’une unité familiale immigrante.

5.4.2 Responsabilités familiales

La situation familiale, qui est caractérisée ici par le nombre et l’âge des enfants, semble avoir une grande importance sur la trajectoire professionnelle des immigrantes (Aloui, 2011; Salaff et Greve, 2004; Cobb-Clark et Connolly, 2001; Stier, 1991) et contribuer à leur déqualification (Vaynman, 2012; Chicha et Deraedt, 2009). Certaines immigrantes, compte tenu de leurs responsabilités familiales, feront des choix différents en termes de durée de formation, tel que repousser, voire ne pas entreprendre de processus de reconnaissance de leurs acquis étrangers. Voici donc nos résultats au tableau 39 sur le nombre d’enfants et le niveau de déqualification :

Tableau 39: Nombre d'enfants lors de l'entrevue selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Groupe ethnique	Nombre d'enfants		
		Aucun	1	2 et plus
G1 DÉ	Minorités ethniques (8)	38 %	38 %	25 %
G1 DÉ	Minorités visibles (15)	0 %	20 %	80 %
G1 DÉ		13,0%	26,1%	60,9%
G2 DM	Minorités ethniques (4)	0 %	50 %	50 %
G2 DM	Minorités visibles (11)	9,1 %	36,4 %	54,5 %
G2 DM		6,7%	40%	53,3%
G3 SD	Minorités ethniques (5)	20 %	80 %	0 %
G3 SD	Minorités visibles (9)	22,2 %	22,2 %	55,6 %
G3 SD		21,4%	42,9%	35,7%
Minorités ethniques (17)		24 %	53 %	24 %
Minorités visibles (35)		9 %	26 %	66%
Total (n=52)		13 %	35 %	53 %

Tout d'abord, nous observons une différence entre l'origine ethnique et le nombre d'enfants au sein de l'unité familiale immigrante. Des immigrantes universitaires rencontrées qui n'ont aucun enfant, on observe que cela représente la composition familiale de 24% de celles des minorités ethniques comparativement à 9% des immigrantes universitaires des minorités visibles. De celles qui ont 2 enfants et plus, la représentation des immigrantes des minorités ethniques est de seulement 24% comparativement à 66% des immigrantes universitaires des minorités visibles. Ces résultats concordent avec les données présentées par Pelletier (2013 :45) qui note que le taux de fécondité des immigrantes tend à être similaire au taux de fécondité des femmes de leur pays d'origine.

Nous observons aussi une différence entre le nombre d'enfants au sein de l'unité familiale immigrante et la déqualification. Premièrement, si nous prenons les immigrantes universitaires qui n'ont pas d'enfant (aucun) ou qui n'ont qu'un (1) seul enfant, on remarque qu'elles sont

d'avantage dans le groupe des sans déqualification (G3 SD) que dans le groupe de celles ayant une déqualification élevée (G1 DÉ). Ainsi, en additionnant ces deux colonnes, on obtient les résultats que voici : G1 DÉ : 39,1%; G2 DM : 46,7% et G3 SD : 74,3%. Donc près de 3 immigrantes universitaires sur 4, ayant une famille peu nombreuse (aucun enfant ou 1 seul) se retrouvent dans le groupe des sans déqualifiées (G3 SD). À l'opposé, les immigrantes universitaires qui ont une famille plus nombreuse (2 enfants et plus), sont plus représentées dans le groupe des déqualifiées élevées (G1 DÉ) et moins représentées dans le groupe des sans déqualification (G3 SD), ainsi on observe ces résultats pour l'ensemble des immigrantes ayant 2 enfants et plus : G1 DÉ : 60,9%; G2 DM : 53,3 et G3 SD : 35,7%.

Au final, nous observons aussi des différences entre l'origine ethnique, le nombre d'enfant et la déqualification. Il ressort que des immigrantes des minorités ethniques qui sont sans déqualification (G3 SD), aucune (0%) d'entre elles n'a une famille de 2 enfants et plus. Chez les immigrantes des minorités visibles qui sont pour leur part dans le groupe fortement déqualifiée (G1 DÉ), on observe que 80% d'entre elles ont 2 enfant et plus comparativement à seulement 20% chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques. Ainsi, le fait d'avoir une famille peu nombreuse semble aider les immigrantes universitaires des minorités ethniques à éviter la déqualification, tandis que la présence d'une famille nombreuse, semble exposer à des risques plus élevés de déqualification, les immigrantes universitaires des minorités visibles.

Bref, on note que le nombre d'enfants va de pair avec l'absence ou la présence de déqualification. Ce constat est vérifié pour l'ensemble des immigrantes universitaires

rencontrées et semble aller de pair avec une structure inégalitaire et une répartition inégalitaire des tâches.

Certaines immigrantes universitaires de notre échantillon doivent trouver des stratégies afin de concilier l'ensemble de leurs responsabilités domestiques et les activités liées de près ou de loin à leur insertion en emploi. Ainsi les prochaines sections abordent les questions liées : à la charge des enfants et aux services de garde, aux obligations familiales élargies ainsi qu'aux responsabilités familiales. Ensuite, nous abordons les sujets liés à l'aide potentiellement apportée à savoir : la participation du conjoint, ainsi que l'aide externe à l'unité familiale.

Responsabilités domestiques, responsabilités de qui?

Des immigrantes universitaires rencontrées, il semble que ce soit celles qui sont les plus déqualifiées qui bénéficient le moins de l'aide de leur conjoint. Ainsi, Marilyn du G1 DÉ originaire de l'Afrique subsaharienne mentionne qu'effectivement la totalité des responsabilités liées aux tâches familiales lui revient puisque son conjoint ne peut l'aider :

[...] c'est moi qui fais tout. Lui il n'a pas le temps. Il travaille [...] il va à l'UQÀM, il doit aller étudier, il doit aller faire des devoirs en groupe, [...] (G1 DÉ)

Cette réalité touche aussi Polina du G1 DÉ originaire d'Europe de l'Est :

Je pouvais pas être étudiante à temps plein [...] j'allais pour cette famille pour prendre soin des enfants, et je faisais des ménages, je pouvais pas travailler aussi, [...] Aussi ma famille et les tâches domestiques, c'est moi qui fais tout, je pouvais pas. (G1 DÉ)

Ainsi que Reka du G2 DM qui est aussi originaire d'Europe de l'Est :

[...] L'école a été très longue parce que le programme était temps plein [...] j'arrivais à la maison à 5 heures de l'après-midi, je dormais [...] les devoirs de mes filles, les devoirs de moi [...] toujours de faire le ménage, de faire d'autres choses que de préparer

la nourriture. Donc c'est difficile. [...] Beaucoup des amis qui me demandent : « Comment tu peux réussir de faire cette école? » [...]. Je n'ai pas vu d'autres possibilités, donc je dois me débrouiller seule parce que... [...] Mon mari [...] il travaille toute la journée parce qu'il fait des heures supplémentaires, mais pas beaucoup de temps pour m'aider. (G2 DM)

Certaines immigrantes expliquent que leur rôle de mère influence leur choix de formation. Par exemple, Reka qui est dans le G2 DM et originaire d'Europe de l'Est, décide d'aller suivre une formation collégiale d'un an et demie. Selon elle, il est plus difficile pour les femmes d'aller suivre une formation, car les diverses tâches domestiques et les enfants sont des responsabilités qui reviennent aux femmes roumaines :

[...] Oui, c'est au cégep, c'est pas à l'université, [...] donc je peux faire un certificat avec Montréal, mais maintenant j'ai pas le temps (rires). [...] Les familles roumaines, les femmes s'occupent de toutes les choses qui sont [...] avec les enfants, avec la maison, mais pas faire de peinture non. Les choses de tous les jours, la nourriture [...] c'est très difficile de faire ce cours parce que j'ai été seule avec [...] maison, les enfants et les cours. [...] J'ai vu que mon mari a commencé à laver la vaisselle [rires], quelques fois, pas toujours, quand il a envie de le faire. (G2 DM)

Les propos tenus par Reka du G2 DM illustrent le fait que certains individus identifient grandement les tâches domestiques selon le genre. Ainsi, et comme le mentionne Reka, elle s'occupe des tâches liées aux enfants et à la maison, mais toutefois, la tâche liée à la maison qui touche à la peinture, et bien ça non, celle-ci revient à son conjoint. Marwa du G1 DÉ considère que cette classification « tâches de femmes » et « tâches d'hommes » est ainsi faite compte tenu que leur conjoint ne prennent pas ces tâches au sérieux :

[...] Je fais tout. Et la plupart des femmes font tout, parce que ils vont demander de faire les choses mais ça sera pas comme il le faut ou bien il le fera dans un mois, le lavage va se faire dans un mois, donc ils prennent pas les choses au sérieux si tu veux.[...] parce qu'on dirait les hommes sont faits pour une chose, tu lui donnes ta chose à faire le jour. [...] c'est juste que nous les femmes... comment dire... tu peux pas attendre pour faire quelque chose, t'es pressée, parce que tu vois l'avantage de faire ces choses-là. C'est question de vision. [...] comme les hommes, les hommes font ça puis ils sont pas stressés comme nous. (G1 DÉ)

Toujours selon Marwa (G1 DÉ), le fait que la femme doive porter seule ces nombreuses tâches, expliquerait pourquoi les employeurs sont réfractaires à embaucher des femmes :

Une femme quand elle vit avec un homme [...] c'est pas à lui de sacrifier pour elle, c'est elle qui sacrifie pour lui, et ça a toujours été comme ça. Même si les filles elles disent que c'est pas vrai, la femme est libre [...] c'est pas vrai cette histoire, même ici, c'est pas vrai. La femme elle est condamnée par son conjoint, elle est condamnée par la société aussi parce que l'employeur veut que tu sois disponible et ton mari veut que tu sois disponible et tes enfants veulent que tu sois disponible. Écoute comment tu vas gérer tout ça? C'est la femme qui prend en charge tout ça. Et l'employeur a raison de favoriser un homme par rapport à une femme, parce que c'est vrai une femme va toujours être pognée avec ses enfants, les amener à la garderie, ils sont malades, elle peut pas rentrer. C'est sûr, il le voit, [...] Juste avec ma sœur il y en a trois ou quatre qui sont tombées enceintes [...] c'est sûr que son employeur, il dit qu'il a des problèmes avec eux parce qu'ils rentrent pas, ils sont malades, leurs enfants... la garderie est fermée, les grèves... (G1 DÉ)

Ces immigrantes universitaires du G2 DM surtout du G1 DÉ mentionnent que les diverses responsabilités domestiques sont des responsabilités de femmes uniquement. Ainsi, les conjoints de ces immigrantes universitaires ne participent pas à cette sphère d'activités. Ces propos appuient l'idée de la présence de préjugés et de stéréotypes à l'égard du rôle de genre, et du fait que les immigrantes universitaires qui sont dans le groupe des déqualifiées élevées (G1 DÉ) accèdent peu à une division égalitaire des tâches domestiques avec leur conjoint (Chicha et Deraedt, 2009).

Sans avoir nécessairement abordé cette question précise dans notre recension des écrits, il ressort des entrevues réalisées que certaines immigrantes universitaires rencontrées sont aussi « de facto » les premières responsables des tâches dites d'« aidante naturelle ». Ainsi, et tel est le cas de Marilyn (G1 DÉ) originaire des Caraïbes, elle doit interrompre sa formation car en plus de

ses responsabilités familiales à l'égard de son fils, elle doit également s'occuper de ses beaux-parents :

[...] Mon conjoint était allé à Haïti [...] Il faut dire aussi que j'avais ma belle-mère, la mère de mon conjoint qui était avec nous, qui souffre d'Alzheimer aussi, elle était à la maison. Mais j'ai dû la placer dans un centre d'hébergement. Mais mon enfant avait bronchiolite [...] c'est moi qui devais rester avec lui et l'amener à l'hôpital... [...] À cause que le bébé était malade [...] on m'a dit malheureusement ça ne peut pas marcher comme ça... Faut reprendre le retard. Mais ça affecte tes cours aussi. J'ai dû faire un arrêt des cours. (G1 DÉ)

Ces diverses responsabilités d'« aidante naturelle » sont aussi invoquées par Chama qui fait partie du G2 DM et qui est originaire du Maghreb. Cette immigrante qui, en plus de préparer ses examens de médecine, doit suivre certains traitements pour un problème de santé, doit de plus s'occuper de son père et de sa mère qui sont tous les deux malades :

[...] Après ça j'ai fait mes équivalences. Ça a été pour moi une période un peu difficile. Pendant la période où j'ai passé mes examens, en 2001, j'ai dû faire [...] des traitements, [...]. Et puis, j'ai eu en même temps mon père qui a été très malade aussi, qui a fait une sclérose en plaques à évolution rapide, et c'était la même période. Et donc, je l'avais à la maison, c'est moi qui m'en occupais et puis, bon, ma mère [...] leur vie a basculé d'un seul coup, donc ça a été la dépression, ma mère malade aussi [...] Donc j'avais mon bébé, j'avais mes parents malades en même temps, puis son état se détériorait. [...] c'était pas évident. Donc on a été assez perturbés dans la famille. (G2 DM)

Ainsi, de l'ensemble de ces immigrantes qui ont eu des membres de la famille élargie, la totalité des répondantes ont été les aidantes naturelles responsables. À l'opposé, quelques immigrantes universitaires rencontrées nous mentionnent qu'elles ont obtenu l'aide de leur conjoint. Certaines mentionnent que grâce à cette participation aux tâches domestiques, elles ont pu compléter leur formation. Par exemple, Angelica qui lors de l'entrevue fait partie du G2 DM doit, après son immigration, rester deux ans à la maison avec son fils nouveau-né. Par la suite, elle décide d'effectuer une réorientation de sa carrière en pâtisserie. Elle explique que depuis qu'elle a entamé cette réorientation, les tâches domestiques échoient davantage à son conjoint :

Oui parce que le matin je fais quelques choses, mais lui s'occupe de la cuisine évidemment, puis le ménage. Le week-end, je travaille alors c'est lui qui le fait. Puis, avec l'enfant, il reste avec l'enfant le week-end, puis l'après-midi il fait le bain puis tout ça parce que j'ai pas le temps. (G2 DM)

Responsabilités familiales : services disponibles insuffisants?

Ainsi, et tel que présenté précédemment, les charges liées à la sphère familiale associées aux rôles de genre, dissuadent certaines des candidates rencontrées d'entreprendre une formation ou à s'insérer dans le marché du travail. Les conséquences de cette charge des responsabilités familiales peuvent entraîner le refus de certaines opportunités d'emploi, tel que le mentionne Chama du G2 DM qui a refusé un poste avec des fonctions qu'elle considérait plus intéressantes :

[...] Elle a commencé sa maternelle. [...] on m'a proposé un poste d'enseignement médical continu dans la compagnie, et puis comme par hasard j'étais en entrevue, on m'appelle, elle était tombée au service de garde, et puis elle a dû se faire poser des broches. J'avais refusé le poste parce que je me suis dit l'enseignement médical continu c'était des pharmaciens, c'était très intéressant, mais c'était comme de 8 heures à 17 heures et puis, c'était au bureau. Et puis, pour être très franche, avec vous, mon mari ne travaillait pas... Donc c'était un ensemble de choses. La priorité c'était notre fille, je voulais avoir cette flexibilité d'horaire pour elle parce que j'avais rien, ma sœur était à Québec, mon frère n'était pas à côté, donc... (G2 DM)

Tel que mentionné par cette dernière candidate, plusieurs candidates nous font part des nombreux problèmes liés au service de garderie. En voici un aperçu :

- Dina du G1 DÉ : doit sortir son fils de la garderie suite à une agression au visage. Cette situation la dissuade de poursuivre sa formation;
- Ingrid du G2 DM : se voit refuser son fils d'un an à la garderie **sous prétexte** qu'il ne parle pas le français;
- Clara du G1 DÉ, Marwa du G1 DÉ, Malika du G1 DÉ et Marta du G3 SD : considèrent que les délais d'attente pour obtenir une place en garderie sont longs, voire interminables pour

certaines. Notons que ces délais sont de quelques mois pour l'une d'entre elles et en termes d'années pour les autres;

- Clara du G1 DÉ : la nécessité d'aller chercher, à n'importe quel moment, son fils à la garderie dès qu'il **est** malade est très lourde;
- Marilyn du G1 DÉ : constate que ses horaires de garderie ne concordent pas avec ceux de sa formation en labo et de ses cours qui se terminent à 21h. Elle a dû trouver une 2^e garderie, compte tenu que son conjoint était lui aussi en formation jusqu'à 22h;
- Clara du G1 DÉ, Angelica du G2 DM ainsi que Karina (G3 SD) : constatent toutes trois, elles aussi, une non concordance entre les horaires de sa formation et ceux des garderies. L'absence de garderie ouverte le soir rend, selon elle, très difficile la conciliation travail/famille;
- Marta du G3 SD et Sabah du G1 DÉ : considèrent difficile le trajet en autobus (qui demande de nombreux transferts) pour aller déposer leurs enfants à la garderie.

Tel que le rapporte Shan (2009), les contraintes liées à l'accessibilité des services de garde peuvent peser sur les immigrantes, ce qui peut ensuite avoir comme impact de les restreindre dans leur choix d'employeurs potentiels. Karina du G3 SD, considère à ce sujet que l'accès à un service de garde directement logé dans le milieu de travail, avec des horaires qui concordent avec les horaires de travail, sont des outils de conciliation travail famille que l'on retrouve dans des hôpitaux en France et qui résoudraient, selon elle, de nombreuses difficultés sur le sujet au Québec :

[...] parce que les (nom de sa spécialité) [...] ils sont tout le temps de garde [...] Ce n'est pas évident d'avoir un bébé et de courir à la seconde. [...] c'est une spécialité qui est difficile pour une femme [...] au Québec en tout cas. En France, c'était un peu plus facile parce que le système d'organisation, des prises en charge des enfants et tout ça était un peu plus [...] pratique pour nous. On avait carrément une garderie à l'hôpital qui ouvrait à 5 heures du matin et fermait à 10 heures du soir donc on pouvait vraiment être restreintes au bloc, puis le bébé reste là et c'était très convivial. (G3 SD)

Les nombreux problèmes présentés ci-haut semblent affecter l'accès à la formation et à l'insertion en emploi des immigrantes universitaires. De nombreux propos recueillis font ressortir que les problèmes liés à la sphère domestique affectent beaucoup plus l'insertion des femmes, que celle de leur conjoint. Ainsi, on observe que les propos recensés indiquent que cette sphère domestique est relayée principalement à la conjointe au sein de la plupart des unités familiales immigrantes.

De l'ensemble de ces deux sections, nous observons de nombreux exemples qui illustrent bien l'incidence du rôle de genre qui confine une forte proportion des femmes aux diverses responsabilités familiales. De ces obligations familiales qui leur reviennent de façon automatique, on note des conséquences sur leurs possibilités professionnelles, lesquelles semblent ainsi être plus restreintes qu'elles ne le sont pour leur conjoint.

Soutien externe

Ainsi, l'une des difficultés relevées dans cette recherche vient du fait que les immigrantes universitaires rencontrées, étant loin de leur famille, ont très peu d'accès à du soutien pour les aider aux soins et à la garde de leurs enfants. Par exemple, Marwa du G1 DÉ explique que l'éloignement de sa famille la retarde dans ses démarches d'emploi :

Il y a beaucoup de choses à faire [...] pas de famille, tu peux pas appeler ta mère pour qu'elle les garde une semaine parce que tu as des choses à faire, ton examen, il faut que tu te débrouilles. (G1 DÉ)

Lorsqu'elles comparent leur situation pré et post migratoire, de nombreuses immigrantes universitaires mères de jeunes enfants rapportent qu'elles accédaient à davantage de soutien externe dans leur pays d'origine. Tel que le rapporte une étude de Chicha (2013) qui s'est

penchée sur la situation des femmes sur le marché du travail au Maroc, les marocaines qui, par exemple, sont cadres, et sont, par conséquent, bien rémunérées ont accès à: un service de garde dans des crèches privées, de l'aide domestique, de l'aide de la parenté, etc. Ainsi, loin de leur pays d'origine, les immigrantes universitaires semblent avoir des difficultés à s'offrir ce genre de soutien et n'ont plus accès à leur réseau familial. Ce constat est surtout observé chez les immigrantes universitaires qui se retrouvent dans le G1 DÉ et qui sont issus des minorités visibles. Par exemple, Clara qui fait partie du G1 DÉ et qui vient de l'Afrique, constate la différence de soutien externe une fois immigrée :

[...] C'est plus, très, très, très plus. [...] Parce que chez nous déjà on avait de l'aide. [...] De l'aide domestique, même de l'aide familiale, même du simple voisinage. [...] Lorsque je sortais, j'avais pris une personne pour se charger juste de l'enfant, donc qu'elle devait l'accompagner à son école parce que là-bas elle [...] allait à la maternelle. Elle devait s'occuper d'elle. [...] puis j'avais mon frère à la maison [...] (G1 DÉ)

Il en va de même pour Keshia (G1 DÉ), originaire de l'Afrique qui constate, elle aussi, une charge domestique beaucoup plus lourde suite à son immigration :

[...] C'est plus oui, [...] c'est plus dans le sens que c'est nous les parents qui font tout pour nos enfants. [...] Là-bas non il y avait des personnes, des gardiens pour garder à la maison... tatata [rires] [...] pas la famille, des personnes qu'on paie [...] Qui restaient là! (G1 DÉ)

De ces propos recueillis de Clara (G1 DÉ) et de Keshia (G1 DÉ), on note que leur surcharge domestique résulte directement de l'absence de soutien externe provoquée par la migration.

Finalement, rappelons que selon les résultats de Vaynman (2012), il semble que les possibilités financières de certaines familles immigrantes puissent permettre à quelques-unes d'entre elles d'avoir des visites de la famille élargie, donc d'accéder à un meilleur soutien externe (Vaynman,

2012 : 103). Ainsi, Alina (G3 SD) originaire de l'Europe de l'Est, parraine ses parents et ses beaux-parents afin qu'ils puissent l'aider dans sa conciliation travail-famille :

[...] Neuf ans en juillet [...] J'ai parrainé ma mère, puis parrainé ma belle-mère et mon beau-père, les deux [...] (G3 SD)

Nous remarquons que cette stratégie a aussi été choisie par Dora du G2 DM, également originaire de l'Europe de l'Est, qui indique avoir bénéficié des visites à la fois de sa mère et de sa belle-mère. Finalement, nous observons aussi cette réalité chez Fleur (G2 DM) qui vient du Moyen-Orient. Celle-ci, contrairement aux autres immigrantes universitaires rencontrées, a immigré au Canada sous le statut de regroupement familial. Elle est venue rejoindre son conjoint qui s'était trouvé un emploi bien rémunéré. Mère d'un jeune enfant, elle fait aussi part du manque de soutien externe suite à son immigration. De plus, son conjoint qui a des horaires de travail chargés, ne peut se libérer. Cette immigrante universitaire réussit elle aussi à utiliser cette stratégie et reçoit, par conséquent, chez elle sa belle-mère et sa mère pour lui donner un coup de pouce. Elle mentionne que sans cette aide elle ne pourrait pratiquement pas travailler :

[...] Un enfant avec pas de famille autour de toi, peu d'amis, ce n'est pas évident. Toute la vie a changé. [...] En plus, ton mari il travaille beaucoup, donc vraiment mon enfant je l'ai presque toujours. Je n'ai pas personne pour le faire garder [...] L'année dernière mes beaux-parents sont venus six mois. Ils m'ont aidée. Parce que son premier hiver, sa première année, il était malade beaucoup. Sans eux je n'aurais jamais travaillé presque. [...]. Puis après, aussi ma mère est venue l'année dernière, parce que la garderie a fermé 15 jours. (G2 DM)

Ainsi, et pour les immigrantes qui ont des possibilités financières, les difficultés liées au manque de place en garderie et l'absence de soutien externe, incitent certaines d'entre elles à solliciter et donc à inviter leur famille élargie dans leur demeure, afin de réussir à concilier travail/ famille.

En résumé et pour conclure cette section portant sur la stratégie de l'unité familiale immigrante, nous observons, premièrement, que la stratégie de l'unité familiale immigrante empruntée par les immigrantes universitaires rencontrées chez les minorités ethniques semble quelque peu différente de celle préconisée chez les immigrantes universitaires des minorités visibles. Par exemple, plus d'immigrantes universitaires des minorités ethniques que chez celles des minorités visibles considèrent qu'il n'y a pas de priorité accordée au sein de leur unité familiale immigrante. De plus, si nous comparons les deux groupes, on observe que les immigrantes universitaires des minorités visibles semblent plus à risque d'être déqualifiées lorsque la priorité est accordée à leur conjoint. De nos résultats, nous observons qu'au sein de l'ensemble des immigrantes universitaires rencontrées, celles originaires de la région du Maghreb semblent proportionnellement davantage représentées au sein des unités familiales qui priorisent l'homme dans son processus d'insertion professionnelle. Cette priorisation au sein du couple originaire du Maghreb semble accroître le risque de ces immigrantes universitaires à être dans une situation de déqualification.

Ajoutons que les immigrantes universitaires rencontrées ont invoqué de nombreux obstacles en lien avec la famille, comme la charge des enfants, des difficultés au niveau des garderies (ex : agression, horaires, délais, discrimination), des charges additionnelles compte tenu de leur rôle d'aidante naturelle, des responsabilités domestiques qui leur reviennent, et le faible soutien externe, voire souvent son absence. La majorité de ces observations illustrent la théorie du genre qui stipule que les préjugés et stéréotypes à l'égard des femmes les confinent dans le rôle d'unique responsable des tâches domestiques et de la charge des enfants.

5.5. Déqualification et processus de réorientation professionnelle

Par choix ou par obligation, certaines des immigrantes universitaires rencontrées doivent effectuer une réorientation professionnelle, ce qui implique un retour sur les bancs d'école. Dans cette section, nous présentons la possible influence de l'origine ethnique lors du processus de la réorientation professionnelle et la déqualification. Voici au tableau 40 les résultats :

Tableau 40: Réorientation professionnelle selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Origine ethnique	Immigrante universitaire qui effectue une réorientation professionnelle
G1 DÉ	Minorités ethniques (8)	50 %
G1 DÉ	Minorités visibles (15)	40 %
G1 DÉ		43,5%
G2 DM	Minorités ethniques (4)	75 %
G2 DM	Minorités visibles (11)	36 %
G2 DM		46,7%
G3 SD	Minorités ethniques (5)	0 %
G3 SD	Minorités visibles (9)	11 %
G3 SD		7,1%
	Minorités ethniques (17)	41 %
	Minorités visibles (35)	31 %
	Total (n=52)	35 %

Ces données indiquent que, toutes origines ethniques confondues, 35% des immigrantes universitaires rencontrées effectuent une réorientation de carrière au courant de leur trajectoire professionnelle au pays d'accueil. Le pourcentage d'immigrantes rencontrées qui effectuent une réorientation professionnelle est plus élevé chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques (41 %), que chez celles des minorités visibles (31 %). De plus, on observe qu'au sein du G3 SD très peu d'immigrantes universitaires (7,1%) ont effectué une réorientation professionnelle. Ainsi, nous notons une différence entre le fait d'effectuer une réorientation

professionnelle et le niveau de déqualification de l'immigrante universitaire rencontrée. Nous observons par conséquent que la réorientation professionnelle et la déqualification vont de pair.

Notons que dans les groupes G1 DÉ et G2 DM nous retrouvons davantage d'immigrantes universitaires des minorités ethniques (50% et 75 %) qui effectuent une réorientation professionnelle, que chez celles des immigrantes des minorités visibles (40% et 36 %). Ainsi, lorsqu'elles s'engagent dans un processus de réorientation, les minorités ethniques semblent accroître davantage leurs possibilités d'être dans une situation de déqualification comparativement aux immigrantes universitaires des minorités visibles.

Toutefois, nous observons qu'un certain nombre d'immigrantes universitaires, et ce uniquement chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques, semblent s'orienter dans des emplois liés à des expériences pré-migratoires que l'on peut qualifier d'emplois « secondaires en vue d'obtenir un salaire d'appoint »⁵². Par exemple, Olga originaire d'Europe de l'Est dit avoir dû gravir de nombreux échelons dans son pays d'origine pour passer de préposée aux bénéficiaires au statut de médecin spécialiste. En arrivant au Québec, elle se fait dissuader par son entourage d'entreprendre sa reconnaissance des diplômes en médecine compte tenu des nombreuses étapes et du temps qu'elle devra investir pour réussir à réintégrer la profession de médecin. Elle décide d'entreprendre une formation en soins infirmiers pour ainsi rester dans le

⁵² Ici on parle d'appoint comme le définit le Dictionnaire de français Larousse : « qui vient en complément, qui s'ajoute au principal ». Par exemple un salaire qui vient en complément au salaire de l'emploi principal. En savoir plus sur <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/appoint/4715#8zYGAUhvwxB4qitl.99>

domaine de la santé, domaine qu'elle dit affectionner. Lors de cette formation elle se bute à des obstacles qui lui laisse un goût amer de cette profession. Le résultat de ce parcours se traduit par une réorientation professionnelle comme agent immobilier, un domaine qu'elle avait connu avant son immigration :

[...] je connaissais un petit peu le monde immobilier, j'ai été actionnaire par le passé, [...] j'achetais des terrains, je construisais une maison, je vendais... et quand [...] j'ai vu que, dans mon domaine je n'étais pas en médecine [...] quelqu'un qui était ici depuis longtemps au Québec, elle disait « quand tu cherches du travail, ou tu fais la même chose que tu as fait dans ton pays, ou tu changes complètement de direction ». J'ai dit « Pourquoi? » « Parce que tu vas souffrir! » [...] quand tu commences la vie et que tu commences en bas de l'échelle, c'est une chose, mais quand que tu as déjà eu une belle vie [...] un bon statut social et tu, tu recommences de nouveau et que tu n'as plus 20 ans [...] (G1 DÉ)

La situation est similaire pour Agata qui fait partie du G1 DÉ lors de notre entrevue. Agata avait une maîtrise en chimie en Europe de l'Est, enseignait la chimie au secondaire et gravitait les échelons pour devenir la directrice du collège. À son arrivée, compte tenu de la nécessité d'améliorer son français pour obtenir un poste comme professeure en chimie, elle tente de se trouver un emploi dans le domaine de la chimie. Malgré l'envoi de CV dans ce domaine qui touche directement ses compétences pré-migratoires, elle ne reçoit que des refus. Pour obtenir un revenu, elle effectue une réorientation dans un domaine lié à des compétences pré-migratoires qu'elle a acquises dans un emploi « secondaire en vue d'obtenir un salaire d'appoint »:

[...] Parce que je ne parle pas très bien l'anglais ou le français. Je cherche travailler comme professeur ici. Et pour cette raison, j'ai trouvé un travail comme agent immobilier, parce que j'aime beaucoup parler avec les gens [...] J'avais une (activité de la PME) [...] mon salaire en Bulgarie comme directrice était trop bas. Tous les personnes ont monté quelque chose, une entreprise. Les salaires, la situation économique en Bulgarie maintenant, elle est très difficile. Toutes les personnes travaillent comme ça. (G1 DÉ)

Dans ces deux situations, nous observons que les immigrantes universitaires, limitées dans leurs possibilités de réintégrer leur profession principale pré-migratoire, puisent dans leurs compétences professionnelles secondaires pour orienter leur nouveau choix professionnel. Ce choix semble les confiner toutefois dans des emplois déqualifiés, si l'on considère ces deux exemples, puisque ces deux immigrantes rencontrées des minorités ethniques se retrouvent dans le G1 DÉ. La prochaine section aborde la question des motifs qui expliquent le choix d'une réorientation professionnelle chez les immigrantes rencontrées.

5.5.1 Raisons invoquées pour effectuer une réorientation professionnelle

Dans cette recherche, nous avons, via une question ouverte, interrogé les immigrantes universitaires sur ce point. De l'ensemble des réponses obtenues, nous regroupons cinq motifs qui les ont amenées à une réorientation professionnelle, soit elles 1- ne désirent pas refaire, en partie ou en totalité, une formation ou de nombreux examens pour obtenir la reconnaissance de leurs diplômes étrangers; 2- considèrent qu'elles ont une maîtrise trop limitée du français ou de l'anglais pour répondre aux exigences de leur profession pré-migratoire (ex : avocate, journaliste, enseignante de chimie); 3- une perte d'intérêt à l'égard de la profession étrangère (ex : chargée de cours en anglais qui dit « n'a pas ça dans les veines (sic) ») ou ; 4- considèrent qu'il y a un manque de débouchés dans leur profession étrangère; 5- doivent remplir leurs responsabilités familiales qui sont trop élevées, compte tenu de leur nouveau contexte familial et des ressources limitées. De nos résultats, il ressort que le processus de reconnaissance des diplômes étrangers soit le motif le plus fréquemment évoqué. Voici les résultats au tableau 41 qui réfère spécifiquement à ce motif :

Tableau 41: Motif évoqué pour effectuer une réorientation professionnelle selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Origine ethnique	Difficultés lors du processus de reconnaissance
G1 DÉ	Minorités ethniques (4)	75 %
G1 DÉ	Minorités visibles (5)	0 %
G1 DÉ		33,3%
G2 DM	Minorités ethniques (3)	66,6 %
G2 DM	Minorités visibles (3)	100 %
G2 DM		83,3%
G3 SD	Minorités ethniques (0)	na
G3 SD	Minorités visibles (1)	0 %
G3 SD		0%
Minorités ethniques (7)		71%
Minorités visibles (9)		33 %
Total (n=16)		50 %

Ces résultats indiquent que 50% des immigrantes rencontrées se réorientent professionnellement pour des motifs liés au processus de reconnaissance des diplômes étrangers. Une différence selon l'origine ethnique semble résider à cet effet. Des immigrantes des minorités ethniques rencontrées, le motif évoqué « les difficultés liées au processus » semble être la raison principale pour 71% d'entre elles, comparativement à seulement 33% chez les minorités visibles. Elles sont 3 immigrantes universitaires des minorités ethniques sur 4 à évoquer ce motif et à se retrouver dans le G1 DÉ, comparativement à aucune immigrante universitaire des minorités visibles (0%) à ce niveau. Voici un exemple qui illustre bien les difficultés de reconnaissance vécue engendrant une réorientation professionnelle. Dora du G2 DM était enseignante en Europe de l'Est et doit, pour trouver un poste dans ce domaine, refaire deux années d'études universitaires. Elle considère que c'est beaucoup trop :

J'imagine comme tout le monde qui a immigré ici, on a eu l'impression que toutes nos études vont être reconnues complètement ici. C'était comme... pas comme un choc, mais

c'était surprenant quand je suis arrivée ici et c'était une autre réalité. C'est pour ça que j'étais un peu déçue, et alors je me suis dit je ne vais pas faire deux ans de plus parce que de toute façon j'avais étudié cinq ans en Roumanie, je trouvais ça trop. Je me suis dit je vais changer la direction, je vais trouver quelque chose de différent. (G2 DM)

Rappelons qu'un pourcentage assez élevé d'immigrantes universitaires des minorités ethniques rencontrées se retrouvaient dans le domaine du génie, domaine qui est à forte prédominance masculine. Est-ce que le processus de reconnaissance des diplômes spécifiques au domaine du génie serait à ce point problématique chez certaines immigrantes universitaires rencontrées, pour les obliger à effectuer une réorientation professionnelle? Si nous regardons nos tableaux synthèses sur le sujet, nous observons que, de toutes les 8 immigrantes des minorités ethniques rencontrées ayant une formation en génie, 3 se retrouvent dans le G1 DÉ, 3 dans le G2 DM et 2 dans le G3 SD.

On note que 22% des immigrantes universitaires des minorités visibles expliquent ce choix en raison des difficultés liées à la langue. De plus, 40% des immigrantes universitaires des minorités visibles rencontrées du G1 DÉ expliquent leur réorientation professionnelle par ce motif, or ce sont celles qui ont des niveaux supérieurs au niveau de leur littératie (voir tableau 21). Il semble que certaines immigrantes universitaires rencontrées, ont la perception que l'exercice de leur profession étrangère exige une maîtrise trop pointue du français. Le bilinguisme est aussi l'une des raisons invoquées pour effectuer une réorientation de carrière chez les immigrantes qui, par exemple, tentent d'obtenir un emploi dans le domaine de la finance.

5.5.2 Stéréotypes selon le genre et l'origine ethnique

Selon la théorie du genre (voir chapitre 2 à la section 2.5.2), les préjugés et stéréotypes de genre semblent influencer l'orientation professionnelle des femmes de manière générale. Ainsi, il ne serait pas surprenant d'observer un pourcentage élevé de femmes au sein de certains secteurs d'emploi liés, par exemple, aux sphères domestiques (ex : gardienne d'enfants, infirmière, enseignante au primaire) et à l'opposé d'observer un pourcentage plus élevé d'hommes, dans des emplois liés à un secteur du marché du travail mettant davantage l'accent sur la force physique (ex : construction, pompier, plombier).

Tout d'abord, nous avons demandé aux immigrantes si leur choix d'études universitaires pré-migratoires étaient à prédominance féminine, masculine ou sans prédominance. Voici au tableau 42 les résultats :

Tableau 42: Prédominance dans le choix de formation au pays d'origine (en %)

Prédominance Origine ethnique	Féminine	Masculine	Sans prédominance
Minorités ethniques (5)	40%	40%	20%
Minorités visibles (9)	22,2%	22,2%	55,6%
Total (n=14)	28,6%	28,6%	42,9%

De ces résultats, nous observons une représentation légèrement différente de la prédominance de genre dans les choix de formation au pays d'origine selon l'origine ethnique. On observe par exemple que les immigrantes universitaires des minorités ethniques sont réparties pour la majorité entre des formations à prédominance féminine (40%) ou masculine (40%) comparativement aux immigrantes universitaires des minorités visibles qui pour leur part ont fait majoritairement des choix de formation qu'elles considèrent comme étant sans prédominance selon le genre (55,6%).

Le tableau 43 présente les résultats sur la prédominance selon le genre lors d'une réorientation professionnelle au pays d'accueil :

Tableau 43: Prédominance selon le genre lors d'une réorientation professionnelle au pays d'accueil (en %)

Prédominance Origine ethnique	Féminine	Masculine	Sans prédominance
Minorités ethniques (5)	60%	40%	0%
Minorités visibles (9)	100%	0%	0%
Total (n=14)	85,7%	14,3%	0%

De ce tableau 43, il ressort toutefois de grands écarts du type de prédominance selon le genre. Ainsi : 1- nous notons qu'aucune (0%) immigrante rencontrée n'a opté pour une réorientation professionnelle dans un domaine de formation « Sans prédominance » selon le genre; 2- bien qu'un peu plus de la moitié des immigrantes des minorités ethniques se soient dirigées dans un domaine à prédominance « Féminine » (60%), on observe que c'est la totalité (100%) des immigrantes universitaires des minorités visibles qui se sont dirigées vers des emplois à forte prédominance « Féminine » (ex : gardienne d'enfants, infirmière auxiliaire, hygiéniste dentaire, pâtissière). Mentionnons que cette réorientation professionnelle, dans des domaines d'études à très forte prédominance « Féminine », est d'autant plus surprenante dû au fait qu'elle soit faite par de nombreuses immigrantes universitaires qui avaient pourtant choisi, dans leur pays d'origine, des domaines d'études à prédominance « Masculine » (40% et 22,2%) ou « Sans prédominance » (20% et 55,6%).

Arrivée à un âge relativement avancé, les immigrantes qui doivent retourner à l'école optent souvent pour une formation rapide qui présente un haut taux de placement. Si l'on se réfère

encore une fois à la théorie du rôle de genre, il semble que les préjugés et stéréotypes à l'égard des femmes peuvent influencer leur choix lors d'une réorientation professionnelle, puisqu'elles peuvent considérer qu'elles ont les qualités dites « innées » pour intégrer facilement un nouveau domaine. Ainsi, la conciliation études/ travail/ famille semble pour certaines des immigrantes universitaires rencontrées dont Angelica du G2 DM, un critère essentiel à prendre en compte :

Non non, parce que j'ai trouvé que c'est trop aller à l'université, parce qu'ici j'ai suivi une année de cours en français puis tout ça, c'est beaucoup, puis le temps commence à courir, puis il faut que je travaille. Alors, j'ai décidé de faire ma formation plus tôt pour avoir un travail plus rapidement. Puis avec un enfant [...] (G2 DM)

Comme Angelica (G2 DM), plusieurs immigrantes universitaires rencontrées semblent porter une attention particulière à leurs responsabilités familiales lors de leur choix de formation (ex : en terme de durée, de lieux, d'accès à une garderie). Selon la théorie du rôle de genre, la prise en compte de ces nombreux critères liés aux tâches familiales n'influencerait pas les choix de réorientation professionnelle chez un immigrant. Ainsi les femmes, par les stéréotypes qui les catégorisent fortement dans leur rôle de mère et d'épouse, sont désavantagées par rapport à leurs homologues masculins.

5.5.3 Possible catégorisation sociale lors d'un retour à l'école

Que ce soit pour procéder à la reconnaissance de leurs acquis pré-migratoires ou pour réussir une réorientation professionnelle, la majorité des immigrantes universitaires rencontrées effectue un retour à l'école. Ce retour occasionne, à la plupart, un investissement en termes de temps et d'argent. Il implique également qu'elles vivent de nouvelles relations interpersonnelles avec des collègues de classe, du personnel enseignant, des superviseurs de stages, des clients ou bénéficiaires lors de contextes de stages (Comité de réflexion sur la situation des femmes

immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes au services des personnes réfugiées et immigrantes, 2012).

Tel que présenté dans notre recension des écrits (voir chapitre 2 section 2.2.3), les théories de nature psycho-sociales peuvent expliquer comment les préjugés et les stéréotypes sont susceptibles d'engendrer une possible catégorisation sociale et ainsi affecter l'ensemble des relations interpersonnelles. Certaines recherches (Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 2012) identifient, des propos, comportements ou attitudes qui seraient liés au racisme dit subtil (Van Laer et Janssens, 2011 : Bonilla-Silva 2006) ou à de l'exclusion (ex : mise en échec de Deitch, 2001). Nous avons donc investigué cette question d'identification de préjugés et de stéréotypes, selon l'origine ethnique des immigrantes universitaires rencontrées, dans leurs échanges interpersonnels au sein des institutions académiques.

Le tableau 44 présente, selon l'origine ethnique des immigrantes rencontrées et leur degré de déqualification, les comportements, propos et attitudes touchant aux indicateurs qui réfèrent tant au racisme flagrant, qu'au racisme moderne, ou à toutes formes d'exclusion de la part de l'*endogroupe* à l'égard de l'*exogroupe*. Nous regroupons ces nombreux indicateurs ci-haut mentionnés par : « Indicateurs d'exclusion à l'endroit de l'*exogroupe* ».

Tableau 44: Indicateurs d'exclusion rapportés par les immigrantes universitaires lors d'un retour à l'école au pays d'accueil, selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Groupe ethnique	Indicateurs d'exclusion
G1 DÉ	Minorités ethniques (4)	25 %
G1 DÉ	Minorités visibles (8)	62,5 %
G1 DÉ		50 %
G2 DM	Minorités ethniques (1)	0 %
G2 DM	Minorités visibles (7)	57,1 %
G2 DM		50 %
G3 SD	Minorités ethniques (2)	50 %
G3 SD	Minorités visibles (4)	75 %
G3 SD		67 %
Minorités ethniques (7)		28,6%
Minorités visibles (19)		63,2%
Total général (n= 26)		54 %

Les résultats de ce tableau 44 indiquent tout d'abord que, parmi les immigrantes universitaires rencontrées qui retournent à l'école, 54 % d'entre elles semblent être témoins de pratiques, de comportements et d'attitudes, de la part de leurs collègues de classe ou du personnel scolaire, que l'on peut qualifier comme étant des indicateurs d'exclusion à l'endroit de l'*exogroupe*. De plus, on note que ces indicateurs sont rapportés par 50% des immigrantes universitaires du G1 DÉ et du G2 DM et par 67% de celles du G3 SD. Ainsi, une part importante des immigrantes universitaires rencontrées, et ce, quelque soit leur niveau de déqualification, ont rapporté des exemples d'indicateurs d'exclusion à l'endroit de l'*exogroupe*.

Ces résultats nous permettent de noter que les immigrantes universitaires des minorités visibles (63,2%) comparativement aux immigrantes universitaires des minorités ethniques (28,6%) rapportent davantage d'exemples qui réfèrent à des pratiques, comportements et attitudes avec

les divers acteurs rencontrés que l'on peut qualifier comme étant des « indicateurs d'exclusion à l'endroit de l'*exogroupe* ». Cet écart selon l'origine ethnique est observé à chaque niveau de déqualification, c'est-à-dire du G1 DÉ (25% comparativement à 63%), du G2 DM (0 % comparativement à 57 %) et du G3 SD (50 % comparativement à 75 %).

Qualité d'échanges entre étudiant et enseignant (LMX)

La théorie de la qualité d'échanges entre un supérieur et un subordonné, mieux connue sous le nom de Leader Member Exchange ou LMX (voir chapitre 2 section 2.2.3, p.81), réfère, rappelons-le à la possible influence de la similarité-attraction et de la catégorisation sociale sur la qualité des échanges entre un supérieur et un subordonné. Cette théorie peut se transposer au milieu scolaire et aider à la compréhension de la qualité des échanges entre étudiants et enseignants (Bowler, 2001). Cette section présente les pratiques, comportements et attitudes qui peuvent illustrer quatre indicateurs de la qualité d'échanges entre supérieur et subordonné (LMX) à savoir : 1- la qualité des dossiers attribués et les évaluations de rendement; 2- l'accès au mentorat; 3- la communication et 4- finalement la présence du sentiment d'injustice à l'égard de certains traitements différentiels (Voir annexe 1, modèle 2).

Ainsi, certaines des immigrantes universitaires rencontrées ont vécu, lors de leur formation, des expériences que l'on peut qualifier de traitement différentiel. Par exemple, Marilyn du G1 DÉ qui vient des Caraïbes explique que, lors de sa formation, suite à une réorientation de carrière en soins infirmiers, elle n'a pas eu la même qualité d'échanges avec son enseignante que ses collègues de classe :

[...] Sauf que quand je posais des questions, la prof fait semblant de ne pas te voir et puis quand c'est une autre « Oui? OK ça a répondu à ta question? Ça répondu à ta question? OK, bon ». Puis là c'est comme « Oh oui, on va y arriver tantôt ». Soit on va y arriver tantôt à ta question ou bien tu vas avoir oublié la question. [...] Ou tu poses la question avec pas de sourire, [...] comme neutre... [...] pas de sentiment. [...] Comme si ce n'était pas intéressant, « On va y arriver ». (G1 DÉ)

Notons que ce type de comportement que nous pourrions qualifier d'« évitement », de la part de certains enseignants, avait été identifié dans notre recension des écrits (Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 2012).

Selon Marilyn du G1 DÉ, l'enseignante semble établir des relations d'échanges de qualité moindre (faible LMX), puisqu'elle semble l'ignorer et lui faire sentir que ses questions ne sont pas souhaitées. Marilyn (G1 DÉ) dit que cette situation l'amène à « faire des bêtises » :

[...] Il y a des professeurs qui ne te tolèrent pas, c'est tout. [...]. Ils font tout pour t'échouer et toi t'es pas comme [...] solide des fois, [...] la personne elle te juge, elle te regarde, tout ce que tu fais n'est pas bon. Tu finis par faire des bêtises, t'es pas sécurisée. Tu comprends? [...] Quand tu arrives en classe, le professeur il ouvre la porte, il te dit « Celle-là je vais la mettre en échec. Je vais la mettre en échec ». Et puis, là il te met en échec vraiment. Il y a de quoi se poser des questions [...] Moi, je n'aime pas employer ce terme. Mais moi, je le vis. Il y a beaucoup de discrimination et il y a des gens qui ne veulent pas le dire... Mais moi, j'en ai vus... (Silence) (G1 DÉ)

Si l'on se réfère à notre recension des écrits, ce comportement que Marilyn qualifie de « bêtise » pourrait s'expliquer par la théorie psycho-sociale qui porte sur la « menace de stéréotype » à l'endroit des *exogroupes* (voir chapitre 2 section 2.2.3, p. 82). Rappelons que, de par une « menace de stéréotype », l'individu qui se voit catégorisé dans un *exogroupe* : 1- deviendra

plus anxieux et 2- de cette anxiété il sera distrait de sa tâche principale, et 3- de cette distraction il en viendrait à être moins performant.

Tel que présenté dans la section précédente (voir section 5.5, p. ???) Olga du G1 DÉ est médecin spécialiste en Europe de l'Est et effectue une réorientation professionnelle pour devenir infirmière. Lors de sa formation, elle fait partie d'une classe composée uniquement d'immigrantes. Ses collègues et elle, considèrent que la supervision de stages qu'elles ont est inadéquate et différente de celle offerte aux étudiants de l'autre classe. Ainsi, elles décident d'aller porter plainte à la directrice de l'établissement scolaire. Selon les propos de cette immigrante, la directrice n'est pas réceptive à leur plainte :

On s'est rencontré à 7 h, on a pris une décision, tout le groupe, d'aller voir la direction. [...] La directrice a dit qu'on avait fait une très grosse faute, que... si la professeure pensent comme ça [...] (G1 DÉ)

Olga constate que cette directrice et l'enseignante en question sont très proches l'une de l'autre (l'immigrante lorsqu'elle parle de cette situation montre ce fort lien d'amitié en croisant deux doigts). La directrice, qui ne semble donc pas ouverte à prendre en compte la plainte est, selon Olga, non impartiale (compte tenu de sa relation d'amitié), et elle en vient à leur faire des reproches et à montrer certains signes d'agressivité :

La directrice a dit : « Vous parlez pas français vous! » [D'un ton sec]. On était comme... euh, non, non, on parle français... « Non, le patient ne te comprend pas! » (silence). [...] « Vous n'avez pas pensé à faire ça ». « Aujourd'hui, vous avez mis en péril la vie du patient! » [Durant ce commentaire elle tape sur la table pour montrer une certaine agressivité de la directrice]. (G1 DÉ)

Olga dit ressentir toujours des séquelles psychologiques résultantes de cet épisode de sa vie:

Parce que notre situation psychologique, [...] moi je pleurais toujours, l'autre tremblait comme ça, l'autre disait « je veux m'en aller dans mon pays, je ne veux plus rester ici! », on dirait que tout le monde était comme ça, la directrice disait « non, c'est comme ça! » Écoutez je peux pas... j'ai essayé... pas capable d'oublier, je... je ne veux pas me souvenir de ça... [voix avec émotion de tristesse].(G1 DÉ)

Olga, suite à ces événements dit qu'elle en est venue à se « sentir stupide » :

[...] c'est ça que je veux croire, que ce sont des cas isolés, tout ce que je peux vous dire, [...] même la direction, d'une école Aussi Grande que ça, euh... n'a rien fait. [Silence]. On a senti... Ensuite moi je pensais que je suis une stupide immigrante [petit moment d'arrêt] que personne n'a besoin de moi, et personne peut m'appeler comment il veut, il va avoir le droit de le faire et personne ne peut me sauver de cette situation. (G1 DÉ)

Ce sentiment d'être « une stupide immigrante » peut, selon nous, résulter de ce qui réfère dans notre recension des écrits comme étant une « internalisation des stéréotypes » (voir chapitre 2 section 2.2.3 et annexe 1, modèle 3). L'individu qui est la cible de stéréotypes à son endroit peut, si il y a répétition, internaliser ce message et en venir à croire en ceux-ci, voire même à se comporter de la sorte. Au final, et comme le propose la recension de Roberson et Block (2001), cette internalisation peut résulter en une moindre performance.

Notons que le sentiment d'injustice peut naître par l'entremise d'une observation qui n'implique pas directement l'individu (Voir annexe 4, type 4). L'exemple de Drifa (G2 DM) illustre ce type d'observation qui peut faire naître, chez l'immigrante universitaire, un sentiment d'exclusion à l'égard des membres de l'exogroupe. Ainsi, lors d'une réunion pour échanger sur leur

expérience de stages, une collègue de Drifa du G2 DM rapporte avoir été témoin d'une éducatrice « non immigrante » qui réprimande fortement un enfant immigrant :

[...] il y a une éducatrice avec les enfants qui parlait à un enfant [...] immigrant, qui comprenait pas. Elle lui a dit par exemple, où est ta boîte à lunch? Il a dit : je l'ai oublié... Elle, elle a dit : Moi j'en ai marre de te dire à chaque fois : Apportes ta boîte à lunch, apportes ta boîte à lunch, pourquoi tu ne l'apportes pas? Tu ne comprends pas? Si tu ne comprends pas retournes chez toi? [...] La femme après elle a dit à la stagiaire : Excuse-moi j'en ai ras-le-bol, jusque là, là, chaque fois je lui parle d'apporter sa boîte à lunch, il oublie, il oublie, pourquoi? Donc, si il ne comprend pas là, si il ne veut pas marcher comme on marche ici, il faut adopter [...] l'ensemble de nos règles ou qu'il retourne chez lui (G2 DM)

Drifa (G2 DM) considère que cette enseignante a exagéré les règles et, qu'en réalité, elle a livré le fond de sa pensée qui renvoie à des stéréotypes à l'égard des immigrants dans leur ensemble :

Oui elle a amplifié les règles, elle a touché vraiment des choses qui étaient présente dans son cœur, elle a dégagé donc... Ça ... Je n'ai pas aimé...Alors qu'on avait de bonnes relations... Je croyais qu'on était quand même bien. Quand elle a dit ça, quand elle a fait ça ça m'a vraiment perturbé donc je l'a voyais d'une autre façon. (G2 DM)

Madeleine qui est du G3 SD et originaire d'Afrique doit suivre un médecin lors de sa résidence.

L'enseignante pose des questions aux résidents pendant la visite aux patients. À chaque fois, bien que celle-ci réponde adéquatement aux questions, l'enseignante ne lui accorde pas les bonnes réponses :

[...] mais c'est que tout ce que je disais c'était à priori faux. [...] Tu rentres, tu lui présente le patient et puis « C'est quoi, c'est quoi, c'est quoi? ». [...] On était avec son « fellow », l'autre résidente et moi. Donc elle me donne les explications, on est devant l'autre résidente, elle avait le dos tourné [...] elle donnait des explications et puis elle demande « Ce microbe-là, c'est de quelle famille? ». Son «fellow » répond et puis je dis « Non je pense que ce n'est pas cette famille-là, c'est telle famille ». Elle dit : « Non ». OK, elle va sur internet dans le bureau [...] la réponse est ce que je lui avais dit. C'était encore non.[...] Non, mais c'est ce qu'elle avait vu « OK mais... non ». Non. Tu peux dire « Ah oui, Madeleine tu avais raison ». (G3 SD)

Cet exemple montre une situation où l’immigrante universitaire considère qu’elle performe bien lors d’évaluations « informelles », mais qu’elle ne reçoit pas une réaction positive de celles-ci. Cette perception de « ne pas considérer » ou de « sous-évaluer » une performance est rapportée dans notre recension des écrits (Othman, Ee et Shi, 2010). Tel que le fait remarquer ces auteurs, ce traitement peut ensuite affecter la performance de la personne évaluée.

Madeleine (G3 SD) explique aussi que, compte tenu des circonstances, durant cette formation elle a mis en doute la poursuite de sa résidence et ses choix professionnels :

Tu sais quand, le lendemain matin, tu vas te poser la question de savoir est-ce que je dois y aller? Est-ce que j’ai fait vraiment le bon choix? Ça commence à être terrible. Et ceux finalement qui subissent tout ça ce sont, moi malheureusement, ce sont mes enfants.
(G3 SD)

Cette remise en question sur son choix initial rejoint, selon nous, les propos retenus ci-haut par Olga du G1 DÉ qui indiquait qu’elle en venait à se « sentir stupide ».

Certains exemples indiquent que l’« attribution de dossiers intéressants » ne semble pas équitable pour toutes les immigrantes universitaires. Par exemple, Marilyn du G1 DÉ, lors de sa formation en soins infirmiers, a remarqué une différence prononcée entre la qualité des dossiers et des tâches données aux étudiants selon le groupe d’appartenance de certains d’entre eux:

[...] surtout les collègues [...] en stage. La prof là, bon elle nous donnait à faire beaucoup de techniques, beaucoup de techniques, beaucoup de techniques... [...] Elle leur montrait à faire des affaire difficiles, compliquées, mais toi là on te donne des affaires banales, [...]. On n'a pas fait de rotation. C'est-à-dire aujourd'hui c'est toi, demain c'est toi qui fais ça. Toujours les mêmes personnes qui font les mêmes affaires. Comme poser des cathéters, c'est plus difficile, mais tout le monde est là pour apprendre. [...] quand ces gens-là vont en soins infirmiers, qu'ils vont en stage avec toi là qui est nouvelle, qui vient d'arriver, qui ne connaît rien en soins infirmiers, ces gens-là vont te battre sur le terrain en dextérité. (G1 DÉ)

La pratique des différentes techniques de soins présentée semble par conséquent varier d'un étudiant à un autre. À long terme, selon Marylin (G1 DÉ), ces exercices plus fréquents, permettent à certains étudiants d'améliorer, dès le départ, des compétences importantes et plus difficiles à acquérir. Ce manque d'opportunités d'acquérir ces compétences est aussi relaté dans notre recension des écrits (Othman, Ee et Shi, 2010) comme étant un comportement qui peut engendrer une évaluation biaisée d'un individu par son supérieur.

À l'opposé, des enseignantes semblent attribuer des dossiers très lourds à certaines immigrantes universitaires rencontrées dans le but de les mettre en échec. Par exemple, l'enseignante d'Olga du G1 DÉ qui était médecin en Europe de l'Est, lors de son stage en soins infirmiers veut, selon elle, la mettre en échec en lui donnant une patiente particulièrement difficile :

[...] Euh... Même en stage, l'enseignante a voulu me faire mal [...] elle m'a donné une madame qui ne parlait pas du tout, et qui avait des problèmes psychiatriques, et des problèmes médicaux. Elle m'a donné la patiente, parce que personne ne se débrouillait avec elle sur l'étage... (G1 DÉ)

Cet exemple nous reporte aussi aux observations des chercheurs (Wirth, 2004; Iverson, 2000; Greenhaus, Parasuraman et Wormley, 1990) qui considèrent que les membres des différents

groupes minoritaires doivent en faire davantage que les personnes du groupe majoritaire, pour prouver leurs compétences sans toutefois être compensés équitablement.

Bien qu'Olga (G1 DÉ) réussisse à surmonter cette lourde attribution, Olga perçoit que l'enseignante semble réagir de manière négative à son succès :

Et quand je commençais à parler, elle ne parlait pas, elle ne répondait pas, et finalement, j'ai trouvé sur sa table de chevet une bible en italien, j'ai compris qu'elle était italienne, mais [rires], je parle parfaitement italien... [...] J'ai commencé à parler avec elle, elle était contente! L'enseignante n'était pas très contente [rires] que je me suis débrouillée, parce qu'elle m'a donné quelqu'un qui parle pas français, qui parle pas anglais! [...] [rires]... Elle n'arrivait pas ... comprendre [rires]. (G1 DÉ)

Dans ces cas, la qualité des dossiers et des exercices proposés semblent ne pas favoriser l'apprentissage de nouvelles compétences de ces étudiantes. Soit que l'attribution, par des tâches répétitives sans importance, ne favorise pas la pratique de nouvelles compétences, soit que l'attribution, par des dossiers soit lourds soit complexes, place l'étudiante dans un contexte de situation d'échec.

Plusieurs immigrantes universitaires des minorités visibles rencontrées perçoivent des préjugés et des stéréotypes qui peuvent ainsi biaiser l'évaluation de leur rendement lors de leur période de formation. Par exemple, Marilyn du G1 DÉ originaire des Caraïbes tente de se réorienter en soins infirmiers et perçoit une évaluation différente au sein de sa formation, entre les étudiants immigrants et non immigrants :

Ils font plein d'erreurs, ce n'est rien. Ils font plein d'erreurs de médicament, d'erreur de patients... sous tes yeux. La prof ne l'échoue pas. C'est bien, on lui donne des tapes dans le dos, ce n'est pas grave, ça va aller. Mais toi là, tu fais rien, on t'accuse

déjà avant même de faire une bêtise, on t'accuse déjà. Et puis là tu vois ces gens-là maintenant qui sont infirmiers [...] j'étais en stage avec eux et ils ne savaient rien, même pas [...] comment distinguer une insuline d'une autre. [...] C'est toi qui le montres... Tu échoues et l'autre pas, tu vois. (G1 DÉ)

Marylin (G1 DÉ) explique que les enseignants les placent volontairement dans des contextes favorisant leur échec (Deitch, 2010) :

[...] Quand on est en stage on ne sait rien, on est là pour apprendre. « Ton pansement n'est pas bon » [...] elle te fait des reproches devant les patients [...] « Là, tu trembles un petit peu ». (G1 DÉ)

Marylin (G1 DÉ) observe aussi que les évaluateurs modifient leur grille d'évaluation en fonction des candidats à évaluer :

Il y en a même tu sais [...] ils leur offrent des points supplémentaires juste pour passer dans les théories [...] Pour qu'ils passent les cours. Quelqu'un qui est faible, faible, faible, faible, moi j'en ai vu de toutes les couleurs à Bois-de-Boulogne. (G1 DÉ)

La marge d'erreur semble très mince, voire dans certains cas inexistante. Par exemple. Marylin (G1 DÉ) prend l'initiative d'aller voir son superviseur pour lui dire qu'elle a fait une erreur. Cet aveu fait en sorte qu'on la met en échec et ce, malgré tout le parcours sans faille accompli jusqu'à cette ultime journée de stage :

[...] Mais là, moi, j'étais sous le choc aussi. « C'est ça là, on me met en échec ». Peut-être c'était l'avant-dernier jour du stage. J'avais passé mon évaluation mi-stage. J'étais correcte dans le groupe. Elle n'avait rien à me reprocher. Du coup là, elle avait des tas d'affaires, depuis le premier jour, à me reprocher. [...] C'était seule moi qui n'avais pas eu de réprimande. Au contraire elle me prenait [...] pour m'envoyer dans les chambres avec une autre étudiante, un Québécois là, qui pleurait, qui ne pouvait pas faire [...] les techniques. [...] Et puis du coup là, je n'étais plus bonne. Il me restait un jour pour finir le stage, pour réussir, un jour. (G1 DÉ)

On exige de Madeleine (G3 SD) originaire d'Afrique subsaharienne qu'elle refasse sa résidence pour être reconnue comme médecin. Au cours de ses résidences, l'une de ses consœurs mentionne chaque fois, à tous les patrons, que Madeleine est déjà médecin :

[...] la première année en [nom de la spécialité] je l'ai trouvée dure parce que j'étais en résidence avec des jeunes qui ont peut-être quelques années de plus que mes enfants, et qui savaient que j'étais déjà [nom de la spécialité]. Donc on est deux groupes et le groupe dans lequel j'étais [...] on est quatre personnes, deux groupes... Donc l'autre médecin s'arrangeait toujours pour dire à tous les patrons « Écoutez [nom réel de l'immigrante] était déjà [nom de la spécialité] », c'est parce qu'elle se disait on va la comparer à moi. [...] C'est qu'on ne te juge plus comme un R2. « Tu connais déjà, tu l'as déjà fait, tu dois pouvoir le faire », j'ai dit « Oui je le connais, je l'ai appris d'une certaine façon. Moi je voudrais l'apprendre de votre façon ». C'est vrai parce que sinon pourquoi je referais cinq ans... (G3 SD)

Cet exemple illustre bien, selon nous, ce que les auteurs Othman, Ee et Shi (2010), considèrent comme étant une tactique, c'est-à-dire quand « un des membres du groupe use de tactiques pour donner une impression favorable de lui-même ». Ainsi, la collègue de l'*endogroupe* dans ce contexte peut ainsi tenter d'indiquer, à chaque moment qui se présente, que sa collègue de l'*exogroupe* (immigrante ici) ne doit pas être évaluée sur la même prémisse qu'elle. L'autre étudiante qui est membre de l'*endogroupe* semble donc user d'une tactique pour donner une impression favorable d'elle-même, puisqu'elle souligne que contrairement à la collègue membre de l'*exogroupe*, elle n'a pas le même historique, ce qui expliquerait qu'elle aurait beaucoup plus de compétences.

Olga (G1 DÉ), qui rappelons-le est médecin en Europe de l'Est, présente une enseignante qui, lors de sa formation en soins infirmiers, manifeste des propos, comportements et attitudes qui indiquent une exclusion des membres de l'*exogroupe* à l'égard de l'*endogroupe* :

[...] finalement, on a eu trois stages, et au dernier stage, euh...tous les médecins qui étaient dans la place ont coulé...parce que la professeure a dit [...] que je suis merveilleuse, je travaille très bien, je communique très bien, j'essaie tout, mais [...] je ne gère pas le stress quand la charge de travail monte. Et la question était : pourquoi vous pensez que je ne gère pas le stress? « Parce que tu courais! » Mais écoutez la femme a tombé de l'autre côté du corridor, c'est une personne âgée, qui n'a pas le droit de marcher, elle a sorti de sa chambre, elle a tombé! Je pensais que c'était correct de courir. « Non, c'est pas correct...Tu cours sur le corridor, tu ne gères pas le stress ». (G1 DÉ)

Ici, l'exemple du critère d'évaluation « gestion du stress » peut illustrer le fait que certains critères d'évaluation référant aux « soft skills », peuvent être difficiles à mesurer de manière objective, puisqu'ils peuvent engendrer une interprétation très large. La présence de stéréotypes négatifs à l'égard des membres de l'*exogroupe* peut ainsi affecter l'évaluation qui comporte de tels critères. Bien que cette évaluation puisse sembler montrer une certaine exagération face à certains comportements évalués, Olga du G1 DÉ qui était médecin en Europe de l'Est, dit tout d'abord ne pas considérer cette évaluation comme étant le reflet d'un comportement discriminatoire à son endroit. Toutefois, elle semble contredire ses propos, lorsqu'elle indique ensuite que le professeur de cette formation en soins infirmiers qui a agi de la sorte vient du nord⁵³ et que, par conséquent, elle n'était pas préparée mentalement à travailler dans un milieu multiculturel, ce qui explique ses préjugés et stéréotypes :

[...] mon opinion c'est [...] une québécoise qui n'était pas préparée au multiculturalisme du Québec... C'est vraiment une personne qui habite au nord... [...] Elle habite plus loin d'une heure de Laval. [...]. C'est quelqu'un vraiment qui n'est pas préparée psychologiquement d'avoir autant de monde, autant de langues, et autant de cultures au Québec. (G1 DÉ)

⁵³ L'utilisation du terme « nord » par cette immigrante renvoie à la région des Laurentides.

Selon Olga (G1 DÉ) ce professeur avait un « problème » et la raison de son échec est probablement dû à son propre comportement. Puisque ses compétences dépassaient celles de l'enseignante, et que cette dernière se sentait inférieure :

Écoutez, c'est pas discriminatoire. [...] cette enseignante est incompétente. [Réflexion]. [...]...elle aime faire du mal. [...] Cette personne... a un problème [...] Elle a un manque en confiance en soi, cette enseignante. Elle se sent... Pourquoi elle nous a fait ça? Parce qu'elle se sentait... C'est moi qui... c'est ma faute. Et elle me posait des questions, et je savais toutes les réponses. Elle me posait des questions sur un médicament, bien sûr que je savais beaucoup plus qu'elle des informations. Et ça c'était ma force. Après j'ai compris, il faut se tenir stupide... [...] Mais moi, mais moi je ne le faisais pas de mauvaise foi. Je le faisais parce que... Quelqu'un me posait une question, et je dis, comme je sais, je disais plus qu'il faut. Alors, il faut arrêter, et dire un p'tit peu le même niveau que tu penses que elle le sait. Sinon elle va se sentir inférieure... Et menacée, je ne sais pas pourquoi... Elle va... s'est une auto euh protection. Mais un petit peu pathologique (G1 DÉ)

Finalement, certaines immigrantes universitaires rencontrées indiquent qu'elles ont eu de la part d'enseignants, des propos qui indiquent que, du fait de leur origine, elles sont différentes. Par exemple, Olga (G1 DÉ) présente des propos tenus par l'une des professeurs lors de sa formation en soins infirmiers. Selon cette immigrante universitaire, ces propos laissaient entendre que cette enseignante considérait que les Européennes de l'Est sont dans des situations économiques précaires :

[...] Parfois on demandait : « Dans votre pays, est-ce que vous avez des voitures? Est-ce que dans votre pays il y a des lave-vaisselles? » C'était pas directement, mais indirectement c'était très clair. [...] On pensait qu'on était très différents. Ça on le sentait beaucoup [rires]. (G1 DÉ)

Ces remarques/questions réfèrent, selon nous, à des propos considérés comme étant du racisme subtil impliquant un « Processus de normalisation » (Voir annexe 4, type 1). Ainsi, ce genre de propos peut indiquer aux membres de l'exogroupe qu'ils sont différents des membres de

l'*endogroupe* et ce, en tentant d'exposer les différences de la personne ciblée et de la juger par l'exposition de ses disparités.

Qualité d'échanges avec les collègues de classe

Certaines relations d'échanges avec les collègues de classe peuvent correspondre aux « indicateurs d'exclusion de la part de l'*endogroupe* ». Ainsi, certains exemples présentés par les immigrantes universitaires rencontrées réfèrent à des mécanismes d'exclusion ou renvoient aux notions vues par les théories de Similarité/attraction et de Catégorisation sociale (voir chapitre 2 section 2.2.3).

Le premier exemple vient de Keshia du G1 DÉ, originaire de l'Afrique Subsaharienne, qui nous décrit - et imite - les attitudes et comportements de ses condisciples qui, l'ignoraient pendant sa formation. Ces comportements sont observés, par exemple, lors de la composition des équipes pour certains travaux scolaires :

[...] Heureusement que j'avais ces filles à côté de moi. [...] Si je m'éloigne de ces filles là, je trouvais pas quelqu'un à qui je pouvais m'adresser et me donner par exemple une information.[...] C'est comme une ignorance.[...] Oui. [rires] C'est comme si tu faisais des efforts là ...y'avait un gars là, pis tu essayais (Notez : la répondante montre que l'autre l'ignore en tournant le dos), pis là tu laissais les gens tranquilles... [...] [rires] c'est vraiment difficile, il y a des gens que tu ne pouvais même pas les approcher, [...] Tu arrives, non, [...] [rires] (G1 DÉ)

Lorsque Keshia (G1 DÉ) présente ces exemples, son langage non-verbal donne des renseignements sur le comportement de ses collègues de classe, tels que : 1- son intonation de voix qui indique un « je m'en foutisme » de leur part; 2- ses yeux qui présentent un regard

« hautain » (sourcils relevés); 3- elle me tourne le dos pour imiter leur comportement lorsqu'elle tente de s'approcher d'eux.

Keshia (G1 DÉ) considère par conséquent que ses collègues de classe l'ignorent, voire la fuient :

[...] Dans le groupe, ils ne savent même pas que je suis avec eux [...] Et puis quand il vient le temps de former des équipes, ouh! Toutoutou. Là, les gens vous fuir [...] (G1 DÉ)

De plus, Keshia (G1 DÉ) constate que lorsqu'elle travaille en équipe, ses interventions et ses recommandations sont ignorées par ses condisciples :

Dans les travaux, en équipe.[...] Ouais, c'est comme si non, toi tu ne ...non. [...] Non, mais écoute, tu parles, tu parles, et puis à la fin c'est comme si t'as rien dit [rires]. (G1 DÉ)

Rappelons que la « non prise en compte de leurs idées » ainsi que la « participation inégale » sont des comportements rapportés par Cruickshank et al. (2012), dans notre recension des écrits, qui montrent les lacunes dans la structure d'équipe de travail durant la formation d'un *exogroupe*.

Le deuxième exemple rapporté vient de Micheline du G2 DM, originaire des Caraïbes; elle avait, remarqué aussi certains comportements d'exclusion de la part de ses condisciples, quand venait le temps de former des équipes pour les travaux de session :

Parce qu'il y a des personnes qui disent au prof [...] qu'elles préfèrent travailler toutes seules. [...] elles disent pas « Je veux pas travailler avec elle, je veux pas travailler avec telle personne », mais beaucoup de personnes veulent pas travailler en équipe. Je ne

sais pas trop pourquoi. Mais finalement, on avait résolu le problème. Quand on fait un travail d'équipe, on se communique par courriel, mais on ne se rencontre pas à l'université. La dernière année c'était comme ça. Ça s'est passé comme ça [...] (G2 DM)

Micheline (G2 DM) mentionne que durant les trois années qu'elle a passées à l'université, les seules relations interpersonnelles qu'elle a nouées l'ont été avec des étudiantes de sa communauté :

[...] j'ai passé trois ans à l'université, [...] J'ai rencontré deux filles seulement avec qui j'entretenais des conversations, mais ce sont des personnes de ma communauté. (G2 DM)

Micheline (G2 DM) explique aussi que, bien qu'elle avait construit des relations interpersonnelles avec ses condisciples en classe, ceux-ci ne la reconnaissaient même pas dans les aires publiques :

Ce qui m'avait dérangé aussi, c'est que ça peut arriver que vous soyez dans la même classe que moi, dans le même cours, on suit le même cours ensemble, puis qu'on ait à faire un travail d'équipe, on le fait ensemble, on se parle « Voilà ce que j'ai trouvé », et puis on se rencontre sur la cour c'est comme si je t'avais jamais vue, je te connais pas, tu n'existes pas. Pour moi tout ça c'est difficile. [...] On suit le même cours avec quelqu'un, on a passé la session ensemble, puis après on se voit, puis je te connais pas. (G2 DM)

Le troisième exemple que nous rapportons vient de Fredeline du G2 DM, originaire des Caraïbes, et qui a, elle aussi, rencontré ce type de comportements lors de la composition des équipes de travail durant sa maîtrise. Elle considère que lorsque les enseignants ne formaient pas au préalable les équipes de travail, elle se voyait refusée dans certaines équipes :

Travaux d'équipe oui [...] C'était plus difficile parce que quand ce n'est pas les professeurs qui vous jumelaient avec les autres, on ne trouvait pas d'équipe pour se mettre. [...] Comme généralement dans la plupart des cours il y a toujours des Haïtiens, donc on se retrouvait toujours entre Haïtiens ou toujours entre immigrants. [...] Il y

avait même des gens qui nous disaient « Le groupe est complet », donc pour que les autres ne viennent pas dire « Est-ce que tu veux venir dans le groupe? ».(G2 DM)

Ces différents comportements, observés et rapportés par les immigrantes universitaires rencontrées, appuient selon nous les théories de nature psycho-sociale portant sur la similarité/attraction ainsi que la catégorisation sociale. De par leur origine ethnique, plusieurs immigrantes universitaires observent une exclusion de la part des collègues de classe qui font partie de l'*endogroupe*. Tel que Cruickshank et al. (2012) le remarquent, lorsqu'il y a absence de « structure favorable aux échanges » entre *endogroupes* et *exogroupes*, on peut noter diverses difficultés d'interaction au sein d'un groupe. Rappelons que pour qu'il y ait une structure de groupe efficace, il y a trois fonctionnalités-clés pédagogiques à respecter : 1- des équipes qui permettent une position d'égalité au sein de la classe; 2- que les étudiants puissent eux-mêmes déterminer les rôles d'experts de chacun et 3- que l'évaluation de la tâche offre une rétroaction, positive ou négative, de façon continue (Cruickshank et al. 2012 : 805). Si ces conditions ne sont pas respectées, on risque : 1- de confirmer des relations de pouvoir et de domination de l'*endogroupe* à l'endroit des étudiants de l'*exogroupe*, et 2- une marginalisation et une absence de participation des *exogroupes* (Cruickshank et al., 2012 : 807).

En plus de ces comportements d'évitement et d'exclusion, des candidates nous informent de comportements, propos et attitudes de certains de leurs condisciples, qui renvoient à du racisme dit flagrant (Bonilla-Silva, 2006 : Van Laer et Janssens, 2011). Ainsi, Madeleine du G3 SD, originaire de l'Afrique subsaharienne, se fait dire par ses collègues résidents que les patients d'origine haïtienne ne comprennent pas rapidement leurs explications :

[...] quelqu'un qui me dit, tu as un patient de race noire, bon, ils disent « Tiens, un Haïtien. Ils expliquent, ils expliquent, la personne ne comprend pas. Ils sont toujours comme ça ces gens ci ». Tu es là. Ça veut dire OK, nous avons l'oreille dure ou quoi? (G3 SD)

D'autres propos, cette fois un peu plus subtils, renvoient au racisme subtil de type 2 de Van Laer et Janssens à savoir de « Légitimisation de l'individu » (Voir annexe 4, type 2). Ainsi, les propos de l'individu ciblé sont complimentés, mais en contrepartie, elle voit son groupe d'appartenance marginalisé. Par exemple, Marylin du G1 DÉ originaire des Caraïbes, rapporte les propos d'une de ses collègues de classe qui l'a complimentée sur sa manière d'entrer en relation avec elle, en lui signifiant qu'elle est différente des autres immigrantes. Notons que Marylin, lorsqu'elle imite cette condisciple, chuchote :

[...] « Tu n'es pas comme les autres, [...] tu ne cherches pas à être l'amie des autres comme ils le font ». [...] « Tu n'es pas comme les autres, tu ne nous colles pas » [...] Oui. « Tu n'es pas tannante »... [...] « Tous les autres se cherchent à se faire des amis ». [...] À se faire des amis avec les Blancs. [...] Comme ça c'est subtilement ça qu'elle m'a dit. Subtilement, oui. [...] (G1 DÉ)

À d'autres moments Marylin (G1 DÉ) s'est aussi fait dire par ses collègues que « elle, elle est bonne » :

[...] « Finalement tu es bonne. Elle est bonne celle-là » et puis tous les commentaires, « Elle est bonne celle-là »...(G1 DÉ)

Marylin (G1 DÉ) explique sa perception face à ce genre de « compliments »:

[...] Mais moi, quand on me fait un compliment comme ça, je ne prends pas compte des compliments. Parce que tu es en face de moi tu me dis ça, mais au fond de toi tu ne le penses pas vraiment. Pour moi c'est ça. Si tu as dit celle-là, c'est parce que tu as des stéréotypes en tête. Tu comprends? [...]... C'est un faux compliment. Ça vient me chercher. Ce n'est pas vrai. C'est une hypocrisie. [...] (G1 DÉ)

Wafa originaire du Maghreb (G3 SD) rapporte, elle aussi, des compliments entendus qui peuvent renvoyer à du racisme subtil (Voir annexe 4, type 2), puisqu'ils sous-tendent des stéréotypes négatifs à l'égard de son groupe d'appartenance :

[...] dès qu'on dit qu'on est du Maghreb, il y a une certaine réticence. Je ne sais pas si on banalise ou on ne reconnaît pas vraiment assez nos diplômes. Mais moi je connais certaines personnes, surtout ces derniers temps, ils sont des Québécois purs, de souche, qui ont quand même dit « Vous avez vraiment du bagage finalement. On n'avait pas pensé ça de vous ». Mais, ils l'ont dit texto. [...] moi j'avais rien à voir avec le droit, et quand même j'ai fini avec une moyenne de 88 %, et les Québécois nous ont dit « Ah c'est écoeurant, mais comment avez-vous fait? Finalement vous avez du bagage, on ne savait pas que... » Mais je sais pas si je devais comme le prendre mal ou comme une flatterie, mais quand même... l'essentiel ils se sont réveillés. (G3 SD)

Dans cette section, on peut constater que des comportements, propos et attitudes de certains collègues de classe laissent transparaître des préjugés et des stéréotypes à l'endroit des immigrantes universitaires rencontrées qui sont, pour la presque majorité, des immigrantes universitaires des minorités visibles.

Différences selon l'origine ethnique

À l'opposé, et ce qui nous permet de noter qu'il semble bel et bien y avoir une différence marquée au niveau de la qualité des échanges selon l'origine ethnique, on remarque que certaines immigrantes universitaires des minorités ethniques nous confient des comportements, des propos et des attitudes qui supposent que leur origine ethnique peut être vue comme étant un aspect favorable au niveau de la qualité de leurs échanges avec leurs collègues de classe ou leurs enseignants. Leur qualité d'échanges (LMX) serait, pour certaines d'entre elles, plus forte compte tenu de leur couleur de peau. Par exemple, Karina du G3 SD, originaire d'Europe de

l'Est, se fait dire par ses collègues de classe qu'elle n'aura pas de difficultés à passer à travers sa formation puisqu'elle est caucasienne :

J'ai vu que les gens stressent beaucoup, [...] Certains avaient des considérations à cause de leur apparence physique [...]. Il y avait même des gens qui me disaient « Mais toi pourquoi tu as peur, tu es Caucase, de partout »... C'est un sujet que je ne peux pas discuter, parce que je ne connais rien de ça mais j'ai eu, pas des remarques, mais des commentaires comme ça. (G3 SD)

Cet exemple peut, selon nous, indiquer que certaines immigrantes universitaires des minorités ethniques entendent des propos qui leur permettent de considérer que leur origine ethnique semble les favoriser lors de leur formation et de leur insertion en emploi. Sans donner d'exemples précis, certaines immigrantes des minorités ethniques considèrent que les différences entre les Européens de l'Est et les Québécois ne sont pas « si visibles ». Par exemple, Dora du G2 DM :

Mais il y a un lien à faire avec la langue ou la nationalité. Peut-être même pas au niveau culturel. Je trouve que nous on est vraiment très semblables avec les Québécois. On a des différences, mais pas si grandes... pas si visibles. On peut s'aligner à la culture québécoise très facilement. (G2 DM)

Ou Danushia du G3 SD qui répond à notre question sur les différences d'attitude entre immigrants et non immigrants, en disant qu'elle n'est pas une minorité visible. Ou Justina du G1 DÉ, originaire d'Europe de l'Est, mentionne que ses collègues québécois et elle, critiquent et jugent certains groupes d'immigrants des minorités visibles :

Ça c'est la nature humaine [...] ma collègue est Québécoise, on fait des blagues pour les immigrants [...] Oui, oui, oui [rires] [...] Dans l'endroit où c'qu'on travaille, y'a quelques femmes arabes... des fois, ça sent pas très bon à leur endroit de travail. [...]

La nourriture [...] Même leur linge des fois ça [...] tout l'aspect blanc qu'on fait tout le temps [...] » (G1 DÉ)

Justina (G1 DÉ), indique ici que « Ça c'est la nature humaine » de faire des commentaires qui semblent désobligeants à l'égard des collègues de travail de l'*exogroupe* (issus des minorités visibles). Si tel est le cas, on peut considérer que cette "justification" peut référer à la stratégie de certains racistes modernes qui expliquent leurs propos racistes par un processus de « naturalisation » présentée dans la typologie de Bonilla-Silva (2006 :28). Afin de rationaliser leurs propos racistes, ces individus soutiendront que la persistance de la ségrégation raciale est « naturelle ». Les personnes qui utilisent ce genre de propos diront que ce même comportement est naturel, puisqu'on le retrouve aussi chez les individus des *exogroupes* (ici des minorités visibles). De sorte que les réponses de ces immigrantes universitaires des minorités ethniques peuvent nous indiquer que par la couleur de leur peau, elles sentent qu'elles font davantage partie de l'*endogroupe* et qu'ainsi elles ne sont pas exposées à certaines difficultés liées à cette caractéristique.

Conséquences psychologiques

Bien que nous n'ayons pas posé de question sur les conséquences de ces expériences, nous avons tout de même recueilli des commentaires sur le sujet. Par exemple, Marilyn du G1 DÉ originaire des Caraïbes dit qu'elle a beaucoup de ressentiment, même encore aujourd'hui, concernant les situations de discrimination qu'elle a vécu tout au long de sa formation :

[...] C'est la pression psychologique là, j'étais tout le temps fatiguée. Pour, la personne qui décide de briser ma vie en claquant des doigts, ça m'a beaucoup affectée. [...] Jusqu'à présent je ne me suis pas encore... Je ne digère pas encore ça, jusqu'à présent. Ça me laisse une boule sur le cœur. [...] Parce que je pense que je n'avance pas, je piétine. Cette madame, je te dis je ne la supporte pas, je ne la supporte pas, je ne la

digère pas dans mon cœur du tout, du tout. Dans un claquement de doigt, puis briser les années qui passent. (G1 DÉ)

Olga du G1 DÉ, qui était médecin en Europe de l'Est, dit aussi douter davantage d'elle, suite à l'échec de ses stages en soins infirmiers. Elle explique qu'elle s'est beaucoup remise en question et qu'elle est « tombée » dans une dépression :

[...] mais quand la Québécoise est venue et m'a dit : « Écoute, oublie jamais qui tu es, et crois-moi que tu es bonne, et moi je voudrais travailler avec toi! Jusqu'à ta pension! ». Ça vraiment, ça m'a aidé beaucoup, dans le moment après, je tombais dans une dépression, je me disais « mais qu'est-ce que tu cherches dans ce pays? » Moi je pensais que quelqu'un avait besoin de moi ici. [...] Et ici, personne n'a besoin de moi, Je perds mon temps, je perds ma santé, j'ai perdu ma famille, j'ai laissé tout. Tout. Mais pourquoi j'ai fait ça?! [petit rire] C'est une période assez dure. [...] j'ai fini mon stage, mais jamais jamais j'ai voulu travailler comme infirmière. (G1 DÉ)

Madeleine du G2 DM, originaire d'Afrique subsaharienne, signale aussi des effets qui ont résulté de ces différentes expériences. Elle considère tout d'abord que le retour aux études est une grande leçon d'humilité :

[...] j'attends pour le permis restrictif, est-ce que je vais pour un permis régulier. Parce que ce qu'il faut se dire c'est que je me disais cinq ans c'est long. C'est long, c'est dur, tu as déjà suivi une résidence, tu as été patron, tu as été ton propre chef, te soumettre aux autres... c'était une leçon d'humilité, de beaucoup d'humilité. (G2 DM)

De par ces propos, nous considérons que les comportements, propos et attitudes d'exclusion à l'exogroupe de la part du groupe majoritaire, peuvent ainsi affecter par la suite leur performance (Voir annexe 1, modèle 2). Les propos retenus indiquent qu'ils peuvent être perçus, tant chez des immigrantes universitaires des minorités ethniques que chez celles des minorités visibles, mais que leur présence, compte tenu du nombre d'indicateurs d'exclusion à l'égard de l'endogroupe, est beaucoup plus marquée chez les immigrantes universitaires des minorités visibles. Cette présence d'indicateurs nombreux nous questionne alors sur la possibilité

d'internaliser ainsi ces propos, ce qui pourrait engendrer des comportements non souhaités par la suite (Voir annexe 1, modèle 3).

En résumé, et pour conclure cette section portant sur le processus de réorientation professionnelle et le possible retour à l'école, il ressort premièrement que de notre échantillon, un peu plus du tiers des immigrantes universitaires rencontrées ont effectué une réorientation professionnelle. Chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques fortement déqualifiées (G1 DÉ) le motif le plus fréquemment évoqué réfère aux difficultés rencontrées lors du processus de reconnaissance des diplômes, ce qui n'est aucunement évoqué comme motif chez les immigrantes des minorités visibles de ce groupe. On observe que les immigrantes universitaires des minorités visibles qui effectuent une réorientation professionnelle s'orientent en totalité (100%) dans des professions à prédominance féminine, ce qui n'était le cas avant leur immigration. Finalement, que ce soit chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques ou des minorités visibles, la réorientation professionnelle va de pair avec la déqualification.

Touchant sur ce sujet, notons que pour effectuer leur réorientation professionnelle ou pour faire reconnaître leurs diplômes pré-migratoires, certaines immigrantes universitaires doivent effectuer un retour à l'école. Plusieurs immigrantes universitaires rencontrées perçoivent une *qualité d'échanges faible* avec leurs enseignants ou leurs collègues de classe. Notons que divers indicateurs d'exclusion semblent se retrouver à la fois chez les immigrantes universitaires du G1 DÉ, G2 DM et G3 SD, et qu'ils sont toujours davantage perçus par les immigrantes

universitaires des minorités visibles que par les immigrantes universitaires des minorités ethniques. Certains propos tenus ou comportements observés semblent illustrer la présence de racisme flagrant ou subtil dans les institutions académiques. La possible catégorisation sociale durant le processus de réorientation professionnelle semble par conséquent très présente.

5.6. Déqualification et marché du travail

Cette section s'intéresse au processus de dotation, au climat de travail ainsi qu'à l'accès aux promotions. Nous présentons les prochaines sections selon cet ordre, à savoir, tout d'abord: les méthodes de recrutement, les outils de sélection préconisés, le climat de travail et finalement les possibilités de mobilité professionnelle.

5.6.1. Méthodes de recrutement

Via le réseau social

Nous avons demandé aux immigrantes universitaires rencontrées quelles ont été les méthodes de recherche d'emploi utilisées, ainsi que celles qui se sont avérées les plus utiles pour obtenir un travail. Voici au tableau 45 les résultats :

Tableau 45: Méthodes de recrutement utilisant le « réseau de contacts » selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Origine ethnique	Utilisation du « Réseau de contacts »
G1 DÉ	Minorités ethniques (8)	62,5 %
G1 DÉ	Minorités visibles (13)	69,2 %
G1 DÉ		66,7%
G2 DM	Minorités ethniques (4)	50 %
G2 DM	Minorités visibles (10)	80 %
G2 DM		71,4%
G3 SD	Minorités ethniques (4)	25 %
G3 SD	Minorités visibles (8)	37,5 %
G3 SD		33,3%
Minorités ethniques (16)		50 %
Minorités visibles (31)		64 %
Total général (n=47)		59 %

Les résultats du tableau 45 indiquent que 59 % des immigrantes rencontrées considèrent que leur réseau de contacts, immigrant ou non, a fait partie des méthodes de recherche d'emploi les plus utiles pour obtenir un travail depuis leur arrivée au pays d'accueil. Nous remarquons une différence entre l'utilisation du réseau de contacts comme méthode considérée utile pour la recherche d'emploi et le niveau de déqualification, puisqu'on note que 63% des immigrantes universitaires des minorités ethniques et 67% des minorités visibles du G1 DÉ considèrent que le réseau de contacts est une méthode de recherche d'emploi utile, comparativement à 25% des immigrantes universitaires des minorités ethniques et 38% des immigrantes universitaires des minorités visibles du G3 SD. Finalement, nous observons que les immigrantes universitaires des minorités visibles semblent accroître davantage leur risque d'être déqualifié par cette méthode compte tenu qu'elles sont davantage représentées dans le G1 DÉ (62,5% comparativement à 69,2%) et surtout dans le G2 DM (50% comparativement à 80%).

Certaines immigrantes universitaires rencontrées ont mentionné que le réseau utilisé était composé de contacts spécifiquement immigrants. Voici au tableau 46 les résultats :

Tableau 46: Méthodes de recherche d'emploi via le réseau de contacts spécifiquement immigrant selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Origine ethnique	Mention que c'est via un contact immigrant
G1 DÉ	Minorités ethniques (8)	50 %
G1 DÉ	Minorités visibles (13)	31 %
G1 DÉ		38,1%
G2 DM	Minorités ethniques (4)	25 %
G2 DM	Minorités visibles (10)	50 %
G2 DM		42,9%
G3 SD	Minorités ethniques (4)	0 %
G3 SD	Minorités visibles (8)	0 %
G3 SD		0%
Minorités ethniques (16)		31,3%
Minorités visibles (31)		29,0%
Total (n=47)		29,8%

Par ces résultats, on note qu'aucune des immigrante universitaire rencontrée du G3 SD ne mentionne l'utilité du réseau de contacts immigrant pour leur recherche d'emploi. De plus, les propos que nous avons recueillis indiquent que plusieurs immigrantes universitaires arrivent effectivement au pays d'accueil avec un réseau de contacts restreint, voire même absent dans certains cas. Par exemple, Kâmila du G1 DÉ originaire du Maghreb, nous explique qu'à son arrivée, elle n'avait pas de réseau de contacts. Elle était par conséquent dans l'impossibilité d'obtenir les références demandées par certains employeurs. Elle dit qu'elle a dû tout recommencer à zéro :

[...] quand tu demandes un travail n'importe où ils te disent : « Est-ce que tu as de l'expérience? », tu dis : « Mais je viens d'arriver », ils te disent : « Non il faut que tu aies de l'expérience ». Comment voulez-vous que j'aie de l'expérience alors que moi je

viens juste d'arriver? [...] « Oui j'ai de l'expérience mais dans mon pays ». Ils ont dit : « Non, on ne reconnaît pas ça ». Et toujours quand tu vas demander un travail ils te demandent [...] Des références [...] mais qui n'ont pas le même nom, [...] ce n'est pas de la famille [...] Moi je ne connais personne.[...] J'ai dit : « Je viens d'arriver, [...] Je ne connais personne ». Pour construire mon réseau il faut du temps, il faut que je travaille, il faut que je montre mes compétences, mais ils ne comprennent pas ça. (G1 DÉ)

L'exemple de Chama (G2 DM), elle aussi originaire du Maghreb, illustre aussi l'importance du capital social pour intégrer un emploi dans certains secteurs, tel que le secteur pharmaceutique :

[...] Après ça ils ont recruté un Algérien, mais moi j'ai pas vu d'autre... Pharmaceutique c'est très fermé ici. Beaucoup de médecins ont essayé de rentrer, étrangers. [...] Quand j'ai eu le poste, [...] les collègues me disaient « Comment vous avez eu ce poste? Racontez-moi », puis moi je ne comprenais pas pourquoi on me disait, puis moi je racontais le processus. Puis eux ce qu'ils attendaient finalement c'était « C'est qui qui vous a référée? ». Puis moi j'ai mis du temps pour le comprendre, mais c'est vrai que j'étais là, j'étais le médecin étranger dans la compagnie. [...] souvent la représentante, son mari est représentant dans une autre compagnie [...] C'est tout comme ça. (G2 DM)

L'exemple de Chama (G2 DM), indique que dans certaines entreprises ou secteurs d'emploi, le recrutement est fait majoritairement par le bouche-à-oreille et ainsi par les réseaux de contacts des employés déjà embauchés au sein des entreprises. La composition de la main d'œuvre déjà en place risque d'être homogène en terme de genre et d'origine ethnique, ce qui peut ainsi faire en sorte de reproduire les caractéristiques démographiques de cette main d'œuvre déjà présente. Les immigrantes universitaires des minorités visibles peuvent ainsi être facilement exclues de ces postes, si les employeurs privilégient cette méthode de recrutement.

Selon Marwa (G1 DÉ) qui est elle aussi originaire du Maghreb, l'employeur québécois considère qu'une immigrante n'a pas de passé :

Tu sors du désert, tu arrives « Je sais faire ceci, faire cela », écoute ils vont pas te laisser la responsabilité, ils vont pas te faire confiance. C'est question de confiance aussi. Maroc, c'est-à-dire que l'employeur déjà il te connaît et puis, il connaît ce que t'as fait comme études, il connaît ce que t'as fait comme expériences, [...] c'est plus proche pour lui de te juger. Ici, ils peuvent pas te juger. Tu viens avec pas mal de choses qui sont nouvelles. [...] tu connais personne, t'es toute seule, il faut que t'aïlles chercher les connaissances : « J'ai déjà travaillé avec vous, voilà mon CV, j'ai fait ceci, j'ai fait cela », il doit te connaître [...] tu viens d'une autre place, c'est pas la même chose. Mais si tu parles avec lui comme quoi tu connais le travail, tu connais [...] au moins du côté travail tu le rassures. (G1 DÉ)

Ainsi, certaines immigrantes universitaires observent qu'il est difficile, par leur réseau restreint et souvent immigrant, d'obtenir des références « québécoises », pour accéder à des emplois dans certains secteurs qui recrutent par réseau de contacts. L'absence d'un réseau de contacts est, par conséquent, souligné par les immigrantes universitaires rencontrées comme étant un facteur nuisible à leur insertion professionnelle. Ce réseau de contacts permettrait, selon cette immigrante, de « rassurer » les employeurs potentiels.

Selon Chicha et Deraedt (2009), le réseau de connaissances des immigrantes universitaires qui est composé d'immigrantes contribuerait à les diriger dans des emplois précaires et ethnicisés. Parmi les entrevues réalisées, nous recensons divers exemples qui illustrent ce constat. Par exemple, Hanane du G1 DÉ est ingénieure au Maghreb et se retrouve éducatrice en garderie via l'aide de sa cousine :

[...] L'emploi de garderie, éducatrice, c'était une amie. C'est mon amie qui a une maîtrise d'ailleurs, c'est elle qui m'a référée. (G1 DÉ)

Yari du G2 DM à son arrivée, trouve des emplois précaires grâce à son réseau d'amis originaire d'Amérique latine :

[...] je faisais un peu de ménage [...] de construction. [...] chaque fois que les travailleurs finissent, nous on arrivait l'après-midi, le soir, aspirer toute la poussière [...] C'était toujours par des amis, un ami latino à l'école qui travaillait avec ce monsieur là, puis le propriétaire de la compagnie était latino aussi. C'était un Colombien. (G2 DM)

D'autres immigrantes universitaires, bien qu'en contact avec un certain bassin d'immigrants constatent les limites d'accès à cette aide. Par exemple, Augustina du G3 SD qui vient d'Amérique latine, mentionne qu'elle possédait un certain réseau d'amis lorsqu'elle est arrivée au Canada. Cependant, ce réseau composé d'amis n'est d'aucune aide pour son insertion en emploi :

[...] Non, j'avais des amis, j'avais des gens que j'ai connus, mais quand vous arrivez ici, c'est tellement différent, quand vous envoyez les courriels, tout le monde dit : « Oui, je vais t'aider, tu peux venir, bla, bla, bla ». Mais quand on est arrivés ici on s'est rendus compte qu'on devrait s'arranger tout seuls. [...] ils sont tous dans une situation pareille, ils sont en train de régler son propre problème, des fois c'est difficile [...] (G3 SD)

Idem pour Micheline du G2 DM originaire des Caraïbes qui nous explique que ses contacts, arrivés en même temps qu'elle, sont dans la même situation et qu'ils ne peuvent ainsi lui venir en aide :

Non, ils peuvent pas m'aider. Ces amis ne peuvent pas s'aider eux-mêmes, donc ils ne peuvent pas m'aider non plus.[...] disons que mes connaissances sont des gens qui sont arrivés en même temps que moi, [...] Ils sont dans la même situation que moi, donc ils ne peuvent pas m'aider. (G2 DM)

Nous constatons que les propos d'Augustina (G3 SD) vont dans le même sens que ceux de Micheline (G2 DM). La présence d'un réseau de contacts d'immigrants n'est pas toujours utile pour leur insertion sur le marché de l'emploi et ce, même pour l'accès à des emplois dits précaires.

Réseautage professionnel

Peu nombreuses sont les immigrantes universitaires qui nous ont donné des exemples de réseautage professionnel qui leur a permis d'accéder à un emploi qualifié. L'une de ces immigrantes est Karina (G3 SD) originaire d'Europe de l'Est, qui utilise l'un de ses contacts en France. Selon cette immigrante universitaire, ce contact a aidé énormément dans son parcours professionnel post-migratoire :

Je vous ai dit que j'appelle ça les négociations de Yalta n'est-ce pas ? [...] Moi je pense que si je dois aller vraiment à la source, la personne qui m'a le plus aidée, c'est le professeur [...] en France, qui m'a donné le contact de Toronto, qui m'a donné le contact ici, et cetera [...] quand j'étais en entrevue à McGill, un des médecins qui étaient dans le comité m'a dit « Mais moi je le connais ce gars, c'est un ami ». [...] « Qu'est-ce qu'il fait José? Où il est rendu? Est-ce qu'il est encore à Paris? etcetera ». Donc ils se connaissent très bien, [...] Ça aide énormément. (G3 SD)

Les contacts qui, pour leur part, sont établis au sein de l'*endogroupe* du pays d'accueil, semblent aussi être d'une aide précieuse, tel que l'indique Angelica du G2 DM et Danushia du G3 SD. Premièrement Angelica (G2 DM) originaire d'Amérique latine nous informe que lorsqu'elle a effectué sa réorientation de carrière en pâtisserie, elle a déniché son premier emploi dans son nouveau domaine, grâce à des informations de son enseignant :

Dans le cours de pâtisserie c'est mon chef pâtisserie, c'est mon prof qui m'a donné les renseignements pour aller à Première Moisson. J'ai fait l'application, puis j'ai

commencé à travailler tout de suite. J'ai fait l'application jeudi, puis samedi j'étais d'dans [...] (G2 DM)

Deuxièmement, Danushia du G3 SD est pharmacienne originaire d'Europe de l'Est et participe, lors de notre entrevue, à un nouveau programme spécifique de reconnaissance des diplômes pour pharmaciens diplômés à l'étranger. Cette dernière débute son parcours professionnel par un emploi de technicienne dans une grande pharmacie. Elle développe ainsi un bon réseau lui permettant d'avoir accès à des informations pertinentes pour passer à travers la reconnaissance de ses qualifications. Par exemple, l'un de ses collègues de travail, qui est pharmacien, lui conseille d'apporter une lettre de recommandation lors de son entrevue :

[...] Et à l'entrevue, ce n'était pas obligatoire, mais j'ai eu une lettre de recommandation, de la part de mon patron où je travaille.[...] ce n'était pas demandé, c'était un conseil d'un collègue de travail, [...]. Je l'ai suivi et je pense que ça m'a donné un point [...]. C'est un pharmacien qui est chez nous à la pharmacie où je travaille, depuis une année [...] Je ne connais pas même son visage, parce qu'on travaille des départements différents, mais on se parlait beaucoup.[...] il m'a donné des conseils. (G3 SD)

Le collègue pharmacien de Danushia (G3 SD) lui donne aussi des conseils sur sa tenue vestimentaire, ainsi que sur la façon de s'exprimer lors de son entrevue de sélection :

Il m'a dit « Fais attention à l'entrevue comment tu t'habilles, comment tu parles, fais la lettre de recommandation ». Oui, j'ai beaucoup apprécié ses conseils sans le connaître. Et par hasard samedi passé, quand j'ai fait le stage, j'ai eu l'occasion de le connaître face à face. On a travaillé ensemble 8 heures. Moi stagiaire et lui pharmacien, et j'ai dit « Écoute, tu sais tu m'as aidée beaucoup » [...]. (G3 SD)

De ces nombreux propos rapportés, qui appuient la théorie du capital social, on peut considérer que la composition du réseau de contact des immigrantes universitaires est un facteur important à considérer lorsque l'on s'intéresse aux questions liées à la recherche d'emploi (Behtaoui,

2008). Ainsi, il ressort que certaines des immigrantes universitaires que nous avons rencontrées ont fait la connaissance de collègues de travail qui ont contribué à faciliter leur insertion en emploi.

L'entourage pré et post-migratoire de Karina (G3 SD) d'Europe de l'Est semble essentiel à sa réussite professionnelle. Pour Angelica (G2 DM) et Danushia (G3 SD), les contacts qui se sont construits dans leurs expériences post-migratoires - scolaires ou professionnelles - semblent aussi profitables pour leur cheminement de carrière. Dans tous ces cas, le réseau de contacts professionnels semble être un capital social favorable lors du cheminement de carrière de celles-ci.

Contact direct avec les employeurs

Que ce soit directement sur les lieux mêmes du travail ou dans les salons de l'emploi, certaines immigrantes universitaires tentent d'établir un premier contact direct avec les employeurs. Certaines immigrantes se butent toutefois à de nombreux refus. Par exemple, Aïcha (G1 DÉ), immigrante universitaires originaire du Maghreb qui, lors de ses recherches d'emploi dans de nombreuses pharmacies, se voit refuser systématiquement la possibilité de déposer son CV:

Puis, il y avait un autre obstacle aussi, avec le voile, [...] y' pas tout le monde qui va accepter ça dans leur pharmacie. Moi je comprenais ça, mais pas à un tel point que je voyais vraiment [...] des réflexes qui n'étaient pas vraiment visible... qui me décourageaient souvent [...] Il n'a même pas vu le CV, et il dit : « Non, non non, on n'a pas besoin ». Il voit même pas quel diplôme vous avez, il dit : « Non, on n'a pas besoin », il ne laisse même pas le CV chez lui, parce que peut-être vous auriez une période où quelqu'un, de vos employés, doit partir et vous avez même pas besoin, pendant trois mois, par exemple, chez vous, pendant six mois, ça me dérange pas si vous m'appellez

après ça, mais prenez-le! Prenez-le quand même! « On n'a pas besoin vraiment, d'employés ici », ou « Vous n'avez pas d'expérience ici ». (G1 DÉ)

Cette immigrante se présente à une entrevue à laquelle elle a été convoquée. À son arrivée, elle se fait dire que le patron est absent. Elle ne reçoit ensuite aucune nouvelle de sa part pour s'excuser ou pour planifier une entrevue ultérieure :

[...] ils ne m'ont jamais appelé seulement une seule fois, le [le nom de la compagnie] m'a appelé, pour faire l'entrevue, oui, mais quand je suis arrivée, le gérant était déjà parti, il avait une urgence je ne sais pas quoi, on m'a dit « on va vous recontacter ». Mais, ils ne m'ont jamais recontacté. C'est bizarre, hein! (G1 DÉ)

Notons que cette immigrante porte le voile. L'hypothèse de discrimination flagrante dans ce cas précis n'est toutefois pas exclue. Par la présence d'un stéréotype à l'endroit de certains endogroupes (tels que les femmes portant le voile), un recruteur peut avoir comme réflexe de l'exclure automatiquement du bassin de candidates potentielles. Ces pratiques, comportements et attitudes qui excluent un *exogroupe*, sans même prendre en compte ses compétences, a été démontré par de nombreuses études utilisant la méthode de testing qui ont été effectuées à la fois au Canada (Eid, 2012), aux Etats-Unis (Pager, Western et Bonikowski, 2009) et en Suisse (Carlsson et Rooth, 2008).

À l'opposé, Anastasia du G1 DÉ originaire d'Europe de l'Est, considère que le fait de se présenter directement à l'employeur peut aider à obtenir un emploi :

[...] avec le 5 à 7 c'est pour ça que j'ai élargi le réseau des connaissances, parce que veux, veux pas, on se contacte, on se connaît, et c'est comme ça que j'ai obtenu cette proposition (G1 DÉ)

Pour cette immigrante, les « 5 à 7 » organisés par l'Ordre des ingénieurs du Québec ou les « Salons de l'emploi » sont des endroits privilégiés pour rencontrer des employeurs potentiels :

Il y a encore une autre source d'offres d'emplois, c'est les journées de [...] salon organisé par [...] différentes compagnies qui l'organisent, les Journées carrières à l'École Polytechnique, j'ai participé. C'est là-bas que j'ai retiré la plus grande [...] de mes entrevues, parce qu'ils savent déjà qui je suis [...]. C'est comme ça la plus grande quantité, c'est la Journée des carrières organisée à l'École Polytechnique. (G1 DÉ)

Bien qu'Anastasia du G1 DÉ considère que de rencontrer directement les employeurs est la méthode la plus utile dans sa recherche d'emploi, d'autres immigrantes que nous avons rencontrées critiquent toutefois les divers « Salons de l'emploi » qui accueillent des employeurs et des chercheurs d'emploi sous un même toit. Par exemple, Ingrid du G2 DM, originaire d'Amérique latine, se présente à l'un d'eux et se voit refuser son CV par certains employeurs présents, parce qu'elle n'a pas d'expérience canadienne :

Ils m'ont refusé le CV [...] à l'occasion du Salon de l'emploi [...] parce que je n'avais pas d'expérience au Canada. (G2 DM)

Fatima du G3 SD originaire du Maghreb est l'une des immigrantes qui considère initialement cette méthode de recherche d'emploi. Toutefois, elle en vient à la conclusion que ces salons ne sont pas sérieux :

J'ai été, mais c'était vraiment [rires] ... de la rigolade...[...] on semble pas le sérieux en tout cas... J'ai été à un salon, c'était à Boucherville, là, j'ai déposé plein de, plein de CV, et j'ai jamais, j'ai jamais été contactée [...] y'a un cartable là où y'a toutes les offres d'emplois, là on dépose le CV avec la lettre sur le formulaire [...] on le remplit... mais, je sais pas, ça sentait pas le sérieux.(G3 SD)

Natasha du G1 DÉ originaire d'Europe de l'Est ne considère pas, elle non plus, très prometteuse cette méthode de recherche d'emploi :

Aussi, je visitais souvent les Salons de l'emploi. Je n'ai pas compris pourquoi on organise ça : j'ai vu une grande boîte, laissez votre CV. Après ça, quelqu'un m'a donné sa carte d'affaire : j'ai envoyé mon CV, et rien. (G1 DÉ)

Pour conclure cette section, bien que les rencontres directes avec les employeurs peuvent être profitables pour certaines d'entre elles, telles que pour Anastasia du G1 DÉ, cette appréciation est très mitigée si l'on tient compte des propos d'Ingrid (G2 DM) qui se voit refuser son CV, sous prétexte de sa non-expérience canadienne, ou de Fatima (G3 SD) et Natasha (G1 DÉ) qui n'ont pas de retour des employeurs suite au dépôt de leur CV. Cette conclusion nous amène à notre prochaine section qui porte sur les diverses raisons de refus mentionnées par les employeurs.

5.6.2 Sélection et embauche

Pour entamer le processus de sélection et d'embauche, rappelons que les recruteurs doivent poser certaines balises pour effectuer leur processus d'embauche de manière efficace. Cette section aborde donc l'étape de la sélection en examinant les pratiques, décisions et comportements des employeurs qui peuvent affecter la réussite des individus selon leur genre, origine étrangère et origine ethnique. Nous allons donc présenter 1- les outils préconisés par certains employeurs pour effectuer leur sélection, 2- la présence possible de préjugés et de stéréotypes de la part des recruteurs, 3- la présence de racisme subtil et 4- nous allons conclure

en faisant un bilan des divers motifs de refus invoqués par les employeurs qui ont été sollicités par les immigrantes universitaires rencontrées et ce, selon leur origine ethnique.

Outils de sélection

Rappelons, tout d'abord, que certains chercheurs notent que les outils de sélection doivent prendre en considération les biais potentiels d'exclusion des individus des différents groupes cibles (Chicha et Charest, 2008; Charest, 2012 : 238). Par exemple, Charest (2012 : 238) note que, bien que l'entrevue de sélection soit un outil de sélection très prisé par les recruteurs au Québec, seulement 77% des organisations qu'il a rencontrées structurent leurs entrevues.

Tel que l'illustrent les différents exemples rapportés par les immigrantes universitaires, certains outils de sélection, utilisés par les recruteurs qu'elles ont rencontrés, semblent leur offrir une très grande latitude et ne pas correspondre aux critères permettant de s'assurer de l'absence des biais potentiels à l'endroit des *exogroupes*. Par exemple, depuis son arrivée au Québec, Aïcha du G1 DÉ n'a acquis qu'une expérience limitée de travail comme assistante dans une pharmacie. Lorsqu'elle postule pour trouver un poste dans une pharmacie, elle réussit à accéder à une entrevue de sélection. Lors de cette entrevue, le recruteur passe à travers une liste interminable de questions ne visant pas à connaître ses compétences professionnelles :

[...] il avait besoin d'une technicienne en laboratoire... c'était vraiment un entretien que je ne vais jamais oublié [...] il a vraiment préparé un énorme dépliant de questions bien déterminées, quelques fois je ne comprenais même pas il voulait dire quoi par [...] « C'est quoi être discipliné pour vous? » « C'est quoi la discipline pour vous? », « C'est quoi...je sais pas...le chômage pour vous? » Est-ce qu'il a vraiment besoin de savoir ça pour m'embaucher, d'être technicienne dans son laboratoire? (G1 DÉ)

Suite à cette entrevue, l'immigrante n'a pas obtenu l'emploi convoité. Par ce type d'entrevues de sélection, qui s'effectue avec un questionnaire sans pertinence sur ses compétences professionnelles, l'immigrante n'avait aucun indice sur les raisons du refus de sa candidature.

Voici d'autres extraits d'entrevues qui montrent des outils d'évaluation potentiellement biaisés. Premièrement, Micheline du G2 DM originaire des Caraïbes se voit questionnée sur de multiples sujets qui ne sont pas reliés à l'emploi. Par exemple, elle a dû répondre à une question de ce type : « Et si vous voyez qu'après un mois ici que personne ne vous aime, comment est-ce que vous allez réagir par rapport à ça? Si on ne vous aime pas? » (!) :

«Très difficile parce que les questions étaient terribles [...] le monsieur il m'a demandé « Et si vous voyez qu'après un mois ici que personne ne vous aime, comment est-ce que vous allez réagir par rapport à ça? Si on ne vous aime pas? ». Puis il a reformulé la question, il a dit « Je voulais dire si personne ne dit du bien de toi, personne ne dit du mal, comment est-ce que vous allez le prendre? Comment est-ce que vous allez réagir? » (G2 DM)

«Où j'ai senti que le monsieur était discriminatoire avec ses questions. Ce n'était pas la seule question, il y en avait plusieurs. Qu'est-ce que je pense des accommodements raisonnables? Mais ça n'avait pas sa place [...] Aucun rapport avec le travail que j'allais faire. [...] Ils m'ont dit « Madame, malgré votre beau profil, la candidature n'a pas été retenue ». (G2 DM)

Deuxièmement, Béatrice du G1 DÉ originaire d'Amérique Latine se voit questionnée sur son statut d'immigrante :

«[...] ils demandent beaucoup de choses personnelles aussi. [...] Parce que lui travaille dans l'immigration, il commence à demander des choses que je trouve personnelles [...] C'est pas confortable de commencer à parler des choses qu'on pense oublier, qu'on veut oublier». (G1 DÉ)

Troisièmement, Nastya du G1 DÉ originaire d'Europe de l'Est passe une entrevue qui met l'emphasis uniquement sur sa personnalité et non sur ses compétences professionnelles :

[...] il m'a pas demandé rien pour mon travail, rien. [...] Il m'a dit « Qu'est-ce que vous aimez? Qu'est-ce que vous n'aimez pas? Quelle est votre idole? ». (G1 DÉ)

Tel que rapporté ci-haut, ces questions d'entrevues n'évaluent pas les compétences professionnelles recherchées pour l'emploi postulé. Ainsi, et tel que l'indique notre recension des écrits (Chanouf, 2010; Roberson et Block, 2001), le danger de ces questions d'entrevues est d'exclure les membres qui appartiennent à l'*exogroupe*, non pas faute de compétences professionnelles, mais plutôt en raison de la présence de stéréotypes à l'endroit de son groupe d'appartenance. Il est, par conséquent, raisonnable de croire que ce type d'outils de sélection risque d'engendrer, par une possible catégorisation sociale, une exclusion et un risque plus marqué de déqualification chez les immigrantes issues des minorités visibles.

Stéréotypes véhiculés lors des entrevues de sélection

Certains chercheurs présentés dans notre recension des écrits (voir chapitre 2 section 2.6.2) notent la présence de certains stéréotypes par les différents acteurs sur le marché du travail. La recherche de Chicha et Charest (2012 : 288) indique que certains gestionnaires, au sein d'entreprises québécoises, ont des stéréotypes négatifs associés aux minorités visibles et aux immigrants.

À ce sujet, certaines des immigrantes universitaires que nous avons rencontrées rapportent des exemples qui indiquent que certains recruteurs véhiculent, par leurs propos, des stéréotypes à l'endroit de leur origine ethnique. Par exemple, Clara du G1 DÉ qui vient d'Afrique subsharienne, passe une entrevue pour un poste d'infirmière auxiliaire. Le recruteur fait référence à des stéréotypes négatifs à l'endroit des immigrantes africaines. Selon lui, la période de réflexion que la candidate prend pour répondre à ses questions, lui indique qu'« elle répond comme en Afrique » :

« Il m'a fait croire que je n'étais pas bonne, que je répondais aux questions comme en Afrique. [...] Je ne suis pas spontanée. Je prends du temps pour répondre aux questions. [...] La personne était pressée de savoir. Est-ce qu'on doit agir sans réfléchir? C'est la question que je me suis posée. Des fois, je pense que c'est le cas. [...] Il m'a vue, il avait mes papiers [...] avec lui. Il a vu que je venais de l'Afrique. [...] Mais il dit je prends du temps pour répondre comme si je ne suis pas concernée, quoi! [...] » (G1 DÉ)

Michaëlle du G3 SD est aussi placée devant des stéréotypes à l'endroit des médecins et des infirmières haïtiennes. En entrevue de sélection, pour sa résidence, elle se fait demander si elle est « rough » :

« [...] à Sherbrooke. On m'avait demandé est-ce que je pense que je pourrais être à l'écoute de mes patient, parce que l'expérience qu'ils ont avec les Haïtiens c'est qu'ils sont un peu « roughs ». [...] comme au point de vue infirmier, [...] il y a beaucoup quand même d'infirmiers, préposés qui sont haïtiens, et on m'a dit carrément ça, comme si est-ce que je pense que je pourrais être à l'écoute [...] » (G3 SD)

Que ce soit parce qu'elles se font dire qu'elles « répondent comme en Afrique » ou qu'elles sont d'une origine ethnique catégorisée comme étant « rough », ces exemples indiquent que certaines des immigrantes des minorités visibles que nous avons rencontrées ont été évaluées par des recruteurs qui glissaient, lors de ces entrevues, certains stéréotypes négatifs à l'égard de l'origine ethnique de ces immigrantes.

À l’opposé, des immigrantes des minorités ethniques nous confient que certains recruteurs, par leurs propos, véhiculent des stéréotypes positifs à l’endroit de leur groupe d’appartenance. Par exemple, Danushia (G3 SD) dit que lorsqu’elle postule comme assistante technicienne en pharmacie (ATP), son origine ethnique la place dans une position favorable par rapport au recruteur :

«Et la personne des ressources humaine avec qui j’ai fait l’entrevue, elle m’a dit « Vous êtes Roumaine, nous avons plusieurs, on compte sur vous, allez-y ». OK, alors je peux dire que oui, j’étais favorisée.» (G3 SD)

Dans ces trois situations, le recruteur semble véhiculer des stéréotypes qui généralisent les compétences des immigrantes universitaires rencontrées et qui indiquent la présence d’un processus de catégorisation d’*endogroupe* contre *exogroupe*.

Racisme subtil

Selon Van Laer et Janssens (2011) des questions inquisitrices, répétitives, teintées de stéréotypes, peuvent être identifiées comme étant du racisme subtil de type 1 « Processus de Normalisation » (Voir annexe 4, type 1). Certains propos que nous avons recueillis peuvent se référer à celui-ci. Par exemple, Wafa du G3 SD originaire du Maghreb qui, bien que souvent appelée à venir passer une entrevue de sélection, se bute rapidement à un étonnement et des questions de la part des recruteurs. Son nom à « saveur » québécoise ne concorde pas avec son physique maghrébin :

«C’est pour ça peut-être que j’ai été chanceuse au niveau des entrevues, mais c’est parce que par rapport à mon mari au départ c’est moi qui en avais beaucoup, c’est par rapport

à mon nom, ça sonnait pas du tout arabe. Donc c'est prononcé «nom réel de l'immigrante», donc comme ici il y a la famille Giroux... c'est vraiment proche. Et chaque fois les gens ne savaient pas qu'ils avaient affaire à une Maghrébine, et quand je débarque là avec mon teint et tout, ça se voit. Et là ils me disent « T'es de quelle origine? », juste la question qui s'ensuit après « T'es de quelle origine? ». Parfois je trouve ça embêtant parce que ça se voit... à ce moment-là je déduis qu'il y avait des gens qui faisaient la discrimination quand même, quand on te dit « T'es de quelle origine? Bon sang votre nom ne sonne pas arabe du tout », mais je le sais mais pourquoi vous me le faites savoir? Là je déduis qu'il y a quand même une certaine résonance...» (G3 SD)

Selon cette immigrante universitaire, les pratiques, décisions et comportements des recruteurs montrent qu'ils ont des préjugés et des stéréotypes à l'endroit de ses origines ethniques. Pour les recruteurs, croyant que la candidate qui est convoquée à l'entrevue n'est pas une immigrante, la surprise semble palpable à son arrivée. Cet "agacement" de la part du recruteur semble illustrer les propos d'un des gestionnaires rencontré par Chicha et Charest, lequel mentionnait que : « [...] il est surprenant de constater à quel point, tant les gestionnaires que les employés du groupe majoritaire, peuvent avoir de la difficulté à embaucher des personnes « différentes », qu'il s'agisse de membres des minorités visibles, de femmes, [...] » (Charest, 2012 :291).

Tasha du G3 SD mentionne que, puisque le domaine de la santé des Cubains a une grande réputation, certaines questions des recruteurs l'amènent à comprendre que sa réorientation de carrière est critiquée :

«[...] parce que oui moi je suis professionnelle de la santé mais comme pas comme un médecin qui à Cuba c'est une grande réputation. [...] Moi je suis fière même quand je parle de Cuba, que je suis Cubaine, et que le monde s'étonne, qu'est-ce que tu fais là...» D'où tu viens, comment ça se passe là-bas économiquement, pourquoi tu es venue? », oui. On me demande toutes sortes de questions. « Pourquoi tu es venue ici si tu es pharmacienne, qu'est-ce que tu fais là comme technicienne maintenant ». Et on

doit refaire toute l'histoire pourquoi on ne peut pas être ici pharmacien, pourquoi on doit commencer comme technicienne.» (G3 SD)

Tel que présenté dans ces exemples, les questions qui touchent la vie personnelle des immigrantes rappellent, qu'en l'absence d'entrevues structurées, des biais potentiellement discriminatoires peuvent s'insérer lors des entrevues (Charest, 2008). Cette section nous offre des exemples qui dévoilent certains préjugés et stéréotypes des recruteurs rencontrés.

Raisons de refus des acteurs patronaux lors du processus de dotation

Les choix des employeurs sont-ils vraiment motivés par les compétences des candidats qu'ils rencontrent? Les raisons invoquées pour un refus d'embauche sont-elles discriminatoires? Pour répondre à ces questions nous avons demandé aux immigrantes : Quelles sont les raisons invoquées par les employeurs pour avoir refusé votre candidature? Il semble que, selon notre recension des écrits, plusieurs chercheurs notent que des employeurs rejettent certaines candidatures, non pas faute de compétences, mais plutôt faute d'une non appartenance à l'endogroupe (Liu, 2007; Esses et al. 2006). Voici au tableau 47 les résultats obtenus à cette question :

Tableau 47: « Raisons invoquées pour refus d'emploi » selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualifi cation	Groupe ethnique	Aucune raison	Semble discriminatoire	Pas d'expérien ce canadienne	Surqualifi cation	Discriminatoi re (autre)*
G1 DÉ	Minorités ethniques (8)	63 %	63 %	50 %	38 %	0 %

G1 DÉ	Minorités visibles (13)	85 %	69 %	31 %	15 %	28 %
G1 DÉ		76 %	67 %	38 %	24 %	5 %
G2 DM	Minorités ethniques (4)	50 %	50 %	0 %	0 %	0 %
G2 DM	Minorités visibles (5)	60 %	60 %	60 %	0 %	40 %
G2 DM		56 %	56 %	33 %	0 %	22 %
G3 SD	Minorités ethniques (3)	75 %	0 %	0 %	0 %	0 %
G3 SD	Minorités visibles (6)	0 %	17 %	67 %	33 %	17 %
G3 SD		30 %	10 %	40 %	18 %	10 %
Minorités ethniques (15)		63%	44%	25%	19%	0%
Minorités visibles (24)		58%	54%	46%	17%	17%
Total (n=39)		60 %	50 %	38 %	18 %	10 %
1. Notes : Dans ce tableau les chiffres ne sont pas additifs car les répondantes pouvaient donner plusieurs réponses. 2. « Discrimination (autre) » : Réfère à l'accent ou à des modifications de critères dans le but d'exclure une immigrante compétente.						

Aucune raison invoquée

De ces résultats, 60% des immigrantes universitaires rencontrées disent que suite à leur mise en candidature, elles n'ont eu « Aucune raison » ou explication pour expliquer le rejet de leur candidature. De ces résultats, nous observons la répartition suivante : G1 DÉ : 76%; G2 DM : 56% et G3 SD : 30%. De cette répartition, on observe une forte différence de cette raison évoquée selon le degré de déqualification chez les immigrantes universitaires des minorités visibles : G1 DÉ : 85%; G2 DM : 60%; G3 SD : 0%. L'origine ethnique semble accroître le risque de déqualification puisque les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus représentées dans les niveaux de déqualification élevée G1 DÉ (ex : 85% des minorités visibles

du G1 comparativement à 63% des minorités ethniques) et moyennement élevée G2 DM (60% comparativement à 50% des minorités ethniques) sous « l'absence de raison invoquée ».

Notons que les immigrantes universitaires dans cette situation d'absence de raison ne peuvent avoir aucun indice à savoir si il y a eu ou non une présence de discrimination à leur égard. Si l'on se fie toutefois aux études qui ont utilisé des méthodes dites de testing (Eid, 2012; Oreopoulos, 2009; Carlsson et Rooth, 2008; Pager, Western et Bonikowski, 2009), il est plausible de considérer que l'absence de convocation à une entrevue combinée à l'absence d'explication peut découler de stéréotypes et préjugés à l'égard de leurs diplômes étrangers ou de leur origine ethnique (via leur nom à consonnance étrangère par exemple).

Pour illustrer ce type de propos recueillis, nous allons présenter deux immigrantes que nous avons rencontrées, lesquelles disent avoir tenté de comprendre quels sont les éléments pour lesquels elles n'obtiennent pas l'emploi. Nous présentons donc les propos rapportés par Micheline du G2 DM qui et de Fredeline elle aussi du G2 DM, toutes deux originaires des Caraïbes. Ainsi, Micheline (G2 DM) mentionne :

On envoie le CV puis on n'a pas de réponse ou du moins tu vas passer ton entrevue, c'est comme si on ne te choisit pas, tu ne peux pas le revendiquer parce que c'est subtil ce qu'on te fait. Trois candidats arrivent, moi pour les examens je réussis toujours, c'est en entrevue après, tu te fais dire : « On a choisi un meilleur candidat. On a choisi le meilleur candidat », mais sur quelle base? On ne le sait pas. (G2 DM)

D'aucune manière, cette immigrante universitaire ne peut connaître les aspects qui provoquent son échec ni quels sont les points à améliorer lors de futures entrevues. Idem pour Fredeline (G2

DM) originaire des Caraïbes, qui lorsqu'elle fait un suivi pour comprendre ses lacunes et les points à améliorer, n'obtient pas réponse à ses questions :

[...] j'ai appelé au téléphone. J'ai dit : « Madame, vu que j'ai d'autres entrevues à passer, je suis à la recherche d'emploi, donc dans un souci d'amélioration j'aimerais savoir ce qui n'a pas fonctionné pour moi ». « Oui, oui, je vais chercher le dossier. Je vais vous rappeler et je vais vous dire pourquoi la candidature n'a pas été retenue ». Ils ne m'ont jamais appelée. [...] Sans nouvelle. J'ai rappelé encore une semaine après. C'était le répondeur et j'ai laissé un message. (G2 DM)

Je suis bonne en informatique, je connais très bien Microsoft Word, je connais très bien Excel, [...] Je parle anglais. Je communique en français. [...] J'ai déjà travaillé pendant sept ans comme agente administrative, donc pourquoi pas? Et surtout c'était une place dans laquelle que j'avais travaillé... que j'avais fait un remplacement. J'avais remplacé quelqu'un qui était malade. (G2 DM)

Fredeline (G2 DM) croise la recruteuse lors d'une foire en emploi. Celle-ci offre des réponses évasives et peu convaincantes :

Et puis le pire c'est que cette même personne là je l'ai croisée dans une foire d'emploi et puis je lui ai dit « Mais pourquoi ma candidature n'a pas été retenue? », et puis je ne me rappelle plus la réponse, mais une réponse évasive. Et puis j'ai dit « Mais je vois qu'il y a d'autres emplois qui correspondent plus ou moins à mon profil, est-ce que je ne pourrais pas comme »... Elle m'a dit « Là ce sont des postes à l'interne ». Mais après je me suis dit mais si ce sont des postes à l'interne pourquoi ils sont affichés dans une foire d'emploi. [...] On ne voulait pas de moi. (G2 DM)

Fredeline (G2 DM) en vient à se comparer à ses collègues non immigrantes qui ont le même profil, c'est-à-dire avec : une maîtrise en administration de la santé et peu d'expérience de travail :

C'est sûr mais moi la seule chose qui me dérangeait un petit peu c'est parce que dans le cours, quand j'ai fait ma maîtrise en administration de la santé, il y avait des gens dans le cours qui n'avaient aucune expérience professionnelle, encore moins d'expérience professionnelle dans le réseau de la santé, et qui se sont trouvés des postes de conseillères aux affaires médicales,[...] moi, je ne demande pas d'avoir les postes de

directeur, de directrice d'un hôpital ou de n'importe quel organisme, mais au moins commencer, si on veut dire au bas de l'échelon. Moi, je suis prête à le faire. Mais pourquoi je n'arrive pas même à m'introduire à l'échelle la plus basse de l'administration. Je ne comprends pas pourquoi.[...] (G2 DM)

Ici, l'immigrante se compare avec des étudiants qu'elle a côtoyés durant sa formation et qui avaient moins d'expérience professionnelle qu'elle. Elle ne s'explique pas pourquoi celles-ci réussissent à se trouver un emploi dans leur domaine, et pas elle. Ainsi, selon notre recension des écrits, ce type de comparaison peut engendrer un sentiment d'iniquité et, ensuite, une baisse de performance (Othman, Ee et Shi, 2010). Fredeline (G2 DM) dit que suite à ses démarches infructueuses, elle va jusqu'à solliciter des emplois déqualifiants comme adjointe :

[...] J'ai commencé au début [...] J'ai fait des premières recherches qui correspondaient vraiment à mes profils comme je dirais à 100 %. Mais après j'ai baissé un peu les critères [...] j'ai cherché des postes en adjointe, des trucs comme ça. (G2 DM)

Fredeline (G2 DM) a l'impression que certains critères sont de faux prétextes pour justifier les refus :

[...] Par exemple, on exige dans les postes, on met une excellente maîtrise du français, moi je suis d'accord pour qu'on l'écrive. Mais quand vous voyez des gens en place qui n'ont même pas cette excellente maîtrise du français écrit, moi pourquoi on cherche toutes sortes de raisons pour me dire que non vous ne pouvez pas faire ce travail là? Moi, je trouve que c'est un gros problème. (G2 DM)

Fredeline (G2 DM) a beau étudier l'ensemble de la situation, elle ne trouve pas d'explication. Que ce soit en termes d'expérience, de diplôme ou de démarches, elle n'arrive pas à trouver LA raison qui explique ses échecs répétés. Cette incompréhension est, selon ses propos « ce qui la dérange le plus ». En bref, certains recruteurs qui ne font pas de suivi auprès des immigrantes peuvent engendrer deux conséquences : la remise en question permanente de certaines d'entre elles et l'incapacité d'identifier les aspects à améliorer pour ainsi réussir leurs entrevues

subséquentes. C'est alors que nous abordons la question suivante qui porte sur le « Sentiment de discrimination ».

Raison de refus : Semble discriminatoire

Ainsi, et sans savoir pour quelle raison exactement elles sont refusées, les immigrantes universitaires rencontrées considèrent, comme l'exemple ci-haut de Fredeline (G2 DM), qu'elles ne passent pas à travers les étapes de recrutement ou de la sélection pour des motifs de nature discriminatoire. Les résultats du tableau 48 indiquent que cette impression est partagée par 50% des immigrantes universitaires rencontrées. Les immigrantes universitaires des minorités visibles au niveau de déqualification élevée (G1 DÉ) sont proportionnellement plus nombreuses (69%) à mentionner qu'elles ont cette impression (de discrimination) comparativement aux minorités ethniques (63%). Cet écart est aussi observé chez les immigrantes universitaires moyennement déqualifiées (G2 DM) compte tenu que nous observerons que c'est une impression de 60% d'entre elles comparativement à 50% des immigrantes universitaires de ce même groupe. L'origine ethnique est donc à prendre en considération puisqu'il semble accroître le risque de déqualification de façon plus marquée chez ce groupe. Nous présentons certains propos retenus d'immigrantes qui ont cette impression.

Keshia du G1 DÉ originaire d'Afrique, remarque un changement d'attitude des employeurs depuis qu'elle a un baccalauréat d'ici. Selon elle, ce changement d'attitude semble indiquer qu'à son arrivée, les employeurs doutaient de ses diplômes étrangers :

Peut-être des fois je me dis, des gens mettent en doute ce que nous mettons dans notre CV à notre arrivée [...] C'est parce que il n'y a personne qui vraiment qui me posait des

questions... qui prenait en considération du travail que j'avais déjà effectué avant. [...] J'ai aujourd'hui un Bac [...] Je vais me prononcer sans vraiment... Je ne suis pas vraiment très très sûr... Je ne sais pas s'ils doutaient de notre formation [...] Mais j'ai déjà remarqué. (G1 DÉ)

Justina du G1 DÉ originaire d'Europe de l'Est croit que son accent lui a potentiellement fermé des portes :

[...] même si on parle français, on garde toujours notre accent... Tout le monde sait que... aussitôt que tu ouvres la bouche, tout le monde sait que t'es pas née ici. (G1 DÉ)

Natasha du G1 DÉ elle aussi originaire d'Europe de l'Est ne sait pas trop pour quel motif on la refuse à chaque fois, mais soupçonne, elle aussi, que son accent y est pour quelque chose :

Peut-être mon nom, peut-être quand je parle, c'est mon accent. Peut-être c'est mon accent, peut-être j'ai quelque chose pas bon dans mon CV, mais c'est une question parce que c'est les spécialistes qui l'ont consulté. Je ne sais pas quel est le problème. Quelqu'un va dire : « vous êtes trop qualifié », quelqu'un va dire « vous n'êtes pas très qualifiée », on a toujours quelque chose qui dit non. [...] Et je suis d'accord de travailler un travail plus bas, moins qualifié, mais toujours on n'appelle pas. (G1 DÉ)

Fredeline du G2 DM originaire des Caraïbes aussi ne peut s'expliquer les refus multiples :

[...] j'ai eu une seule entrevue... Parce que moi maintenant je pense que le problème est plus grave que ça. Parce que je me suis dit premièrement quand je fais mes recherches d'emplois, je regarde la description des postes. Si je postule pour un emploi c'est parce que je sais que dans le CV il y a des tâches ou des expériences qui correspondent à la description du poste pour lequel je postule. Donc je me suis dit même sur une centaine, [...] même si je n'avais pas eu des emplois, mais au moins sur une centaine je devrais avoir une moyenne de 10 minimum entrevues pour ces emplois là. J'aurais dû avoir au moins une dizaine d'entrevues que je n'ai pas eu. Il y a même des emplois où j'ai appelé, j'ai dit « J'ai envoyé mon CV pour tel, tel poste et bla, bla, bla », mais je n'ai jamais eu de réponse. Moi, j'en suis à un stade où je suis comme... je ne sais pas comment dire ça, devenue cynique. (G2 DM)

De ces exemples, on note que les immigrantes ont du mal à s'expliquer les raisons du refus des différents employeurs qu'elles sollicitent. Qu'en est-il des raisons de refus qui touchent directement à de la discrimination? Notons tout d'abord que nous regroupons trois catégories

de notre tableau 48 pour présenter ce concept de discrimination: « Raisons évoquées de refus » réfèrent à des motifs discriminatoires selon la loi canadienne. Ainsi, 38% des immigrantes universitaires rencontrées se sont vues refusées parce qu'elles n'avaient pas d'« Expérience de travail canadienne »⁵⁴, 18% sous le motif de « Surqualification » et un 10% pour d'autres motifs que l'on peut qualifier de « Discriminatoires ».

Discrimination : Pas d'expérience canadienne, surqualification, accent et changement de critères

Tel que présenté dans notre recension des écrits, la Commission Ontarienne des droits de la personne (CODP; 2013) estime que l'exigence d'une expérience canadienne, de la part des employeurs canadiens, constitue un critère de discrimination. Malgré cela, selon Oreopoulos (2009), les employeurs canadiens valorisent davantage l'expérience canadienne que celle obtenue de l'étranger. Par la méthode du testing, ce chercheur remarque que le fait de changer un curriculum vitae en y incluant une expérience canadienne permet d'obtenir 11% plus de chance d'être convoquée à une entrevue. De nos résultats, on note que 38% des immigrantes rencontrées se sont vues servir cette raison pour justifier le refus de leur candidature. On observe des différences selon l'origine ethnique puisque les seules immigrantes rencontrées des minorités ethniques qui ont eu ce motif d'exclusion « Manque d'expérience canadienne » se retrouvent dans le G1 DÉ (G1 DÉ : 50%; G2 DM : 0%; G3 SD : 0%) comparativement aux immigrantes universitaires des minorités visibles qui se retrouvent à tous les niveaux de déqualification (G1 DÉ : 31%; G2 DM : 60%; G3 SD : 67%). Dans l'ensemble les immigrantes

⁵⁴ Le refus de candidates sur la base de « surqualification » est discriminatoire par le Tribunal canadien des droits de la personne qui a rendu une décision concernant *Sangha c. Office des terres et des eaux de la vallée du Mackenzie*. Décision rendue le 24 février 2006.

universitaires des minorités visibles semblent plus fréquemment recevoir ce motif. Toutefois, ce motif semble affecter la déqualification différemment selon l'origine ethnique de l'immigrante universitaire.

Ainsi, voici les nombreux cas d'immigrantes universitaires qui indiquent avoir eu comme raison de refus « Manque d'expérience canadienne ». Gardons à l'esprit, ici, que selon la CODP (2013) un employeur ne doit pas : 1- Supposer qu'un candidat n'est pas en mesure de réussir à un poste précis parce qu'il n'a pas d'expérience canadienne, 2- réduire l'importance de l'expérience de travail étranger d'un candidat ou lui accorder moins de poids qu'à son expérience canadienne et finalement 3- accepter uniquement des références professionnelles locales (CODP, Politique sur la suppression des obstacles liés à l'expérience canadienne, 2013). Par exemple, Augustina du G3 SD originaire d'Amérique latine, mentionne que, malgré son adhésion à l'Ordre professionnel, son manque d'expérience canadienne est souvent invoqué pour justifier son refus :

Mais la difficulté la plus grande dans les entretiens, c'est que je n'avais pas beaucoup d'expérience de travail dans mon domaine canadien. Quand ils voulaient me dire que je ne serais pas choisie, ils m'ont dit nous cherchons la personne avec expérience canadienne. Et ma question c'était toujours : comment je vais faire pour avoir de l'expérience canadienne si personne ne m'embauche pas ? (G3 SD)

Chama du G2 DM originaire du Maghreb, évoque, elle aussi, avoir reçu cette raison à son arrivée :

[...] je me souviens quand on est arrivés, il a fallu comme s'adapter, on s'est inscrits à la recherche d'emploi mon mari et moi [...] là où vous allez on vous dit « Vous n'avez pas d'expérience canadienne ». Ça c'était la phrase qui revenait puis on leur disait « Si

on n'a pas d'expérience canadienne c'est parce qu'on arrive, en tant qu'immigrants c'est normal. » (G2 DM)

Pour Diana du G3 SD originaire d'Amérique latine :

[...] quand je cherchais du travail, le gros, gros problème que je trouvais, à ce moment là après le certificat puis tout ça, c'était la fameuse expérience québécoise « Ah t'as pas d'expérience québécoise, ah t'as pas d'expérience québécoise ». Ça fait que moi je disais « Ben oui j'en ai pas, mais bon il faudrait que quelqu'un me laisse essayer, sinon comment je vais l'avoir? » (G3 SD)

Il en va de même pour Michaelle du G3 SD, originaire des Caraïbes, qui ajoute que l'expérience canadienne exigée par les employeurs est invoquée, et pas seulement pour les emplois liés à son domaine d'études :

[...] Oui, travail d'étudiant. Et c'est ce qui est arrivé ici, c'est que même quand je commençais à chercher du travail, ils demandaient c'était quoi l'expérience québécoise. La réponse était il fallait avoir une expérience québécoise, une expérience d'ici, même si c'était pas en médecine, il fallait une expérience canadienne. (G3 SD)

Cette immigrante est médecin de formation et tente de travailler, comme son ex-conjoint dans une compagnie pharmaceutique :

Les premières fois que je cherchais de l'emploi, comme mon ex-mari c'est dans ça qu'il travaillait, c'était plus avec les compagnies pharmaceutiques que lui il avait trouvé ces emplois, il me conseillait d'envoyer [...] J'avais envoyé beaucoup de CV, mais souvent c'était : « On a besoin de personne » ou bien « Vous êtes trop qualifiée » ou « Où est votre expérience québécoise ou canadienne? ». Donc la majorité du temps c'était ça. (G3 SD)

Les employeurs donnent aussi cette raison lorsque Salwa du G1 DÉ, originaire du Maghreb, cherche de l'emploi :

J'ai cherché de l'emploi. J'ai rien trouvé. Ils demandent toujours de l'expérience québécoise. Certains ils me disent : « Vous êtes trop qualifiée pour cet emploi » et d'autres [...] Chacun a sa réponse. [...] Et à la fin j'ai travaillé dans une garderie (G1 DÉ)

Idem pour Lourdy du G1 DÉ, originaire des Caraïbes, qui croit que cette expérience canadienne exigée par les employeurs n'est qu'un faux prétexte pour écarter les immigrants du marché de l'emploi :

Parce que moi le fait de dire à quelqu'un tu n'as pas l'expérience québécoise, c'est une fausse excuse, c'est stupide. Et je sais que les gens ils le savent aussi. [...] c'est une façon de mettre à l'écart et puis de t'écartier. (G1 DÉ)

Toujours selon cette immigrante universitaire, les employeurs doivent cesser de donner cette excuse :

[...] Moi, je me suis déjà fait dire ça et puis je me dis écoutez, je n'ai pas l'expérience québécoise, mais le Québec c'est tellement spécial, c'est tellement hors norme, hors du commun, je n'ai pas l'expérience québécoise [...] ce qui fait que si on n'a pas l'expérience québécoise alors c'est comme on a rien. Ça je trouve ça stupide et puis, je pense que le gouvernement devrait dire aux gens de cesser de dire ces trucs là, « on n'a pas l'expérience québécoise ». (G1 DÉ)

À cause de son manque d'expérience canadienne, Natasha du G1 DÉ, originaire de l'Europe de l'Est, dit que ce motif l'empêche même d'accéder à des postes de commis :

J'ai travaillé dans les magasins, deux fois, mais on demande est-ce que vous avez expérience ? Non, mais c'est un poste qui demande de placer de la marchandise sur des

tablettes, je peux faire ça. OK, vous pouvez laisser votre nom, avec numéro de téléphone. Très courant, j'ai travaillé là-bas, [...] On demande expérience canadienne. (G1 DÉ)

Polina du G1 DÉ originaire d'Europe de l'Est indique qu'elle a un Baccalauréat en enseignement qui lui a permis de suivre différents cours de pédagogie et de psychologie lors de sa formation pré-migratoire. Elle a aussi une expérience de travail de cinq années comme enseignante au niveau primaire. Elle pense que pour travailler comme éducatrice en garderie, les employeurs devraient prendre en considération ses diplômes et son expérience pré-migratoires qui sont selon elle supérieurs aux exigences canadiennes :

[...] Oui, oui, si je voulais travailler comme éducatrice, j'étais non qualifiée, même si j'ai travaillé là-bas comme professeur, parce que j'ai passé une entrevue pour être éducatrice dans une garderie. J'avais mon CV et la madame m'a dit que je suis pas qualifiée, j'ai des études qui sont supérieures à ce que je dois faire. [...] Mais j'ai dit que j'ai travaillé comme professeur au primaire, j'ai des études de pédagogie, de psychologie tout ça, j'ai travaillé cinq ans, non mais pour ça je suis pas qualifiée. (G1 DÉ)

Une fois de plus Polina (G1 DÉ) présente sa perception des préférences de certains employeurs pour l'embauche de candidates non immigrantes. Par exemple, elle est reléguée au deuxième choix des candidatures, derrière une candidate qui est née ici, car celle-ci a une meilleure connaissance de la réalité de l'établissement :

[...] la personne m'a dit que j'ai passé une très bonne entrevue, mais il y avait une autre personne qui était plus à l'aise avec la réalité de l'établissement, donc qui connaissait mieux [...] l'entreprise et [...] la réalité d'ici, [...] Disons qu'il y a une personne qui a vécu ici 22-23 ans, oui, qu'elle a grandi ici [...] C'est pour ça que je dis que, si on est dans la situation de choisir une personne qui est née ici, qui a étudiée ici, qui connaît très bien toutes les choses et une personne qui est venue ici ça fait trois ans et demi qui étudie, qui a appris la langue, qui a fait les études, tout ça, et qui a travaillé pour survivre, on préfère une personne qui est [...] Je veux pas et je n'aime pas généraliser. [...] (G1 DÉ)

Par ces nombreux exemples, nous notons que, malgré que ce motif soit considéré discriminatoire au Canada (CODP, 2013), un grand nombre d'immigrantes universitaires reçoivent cette raison pour expliquer le refus d'embauche. De plus, selon nos résultats, ce motif invoqué du manque d'expérience canadienne est plus souvent donné aux candidates des minorités visibles qu'aux candidates des minorités ethniques. Il semble donc y avoir une possible catégorisation sociale selon l'origine ethnique lors du processus de sélection.

Discrimination autre et racisme subtil

On observe des résultats obtenus dans le tableau 48, qu'aucune immigrante rencontrée des minorités ethniques, et ce, à tous les niveaux de déqualification (G1 DÉ : 0 %, G2 DM : 0 % et G3 SD : 0 %) n'évoque des raisons liées à de la « Discrimination autre » (accent et changements de critères). On note toutefois que certains motifs discriminatoires sont invoqués à l'endroit d'immigrantes universitaires des minorités visibles (G1 DÉ : 28%; G2 DM : 40%; G3 SD : 17%). Voici des exemples recensés auprès des immigrantes universitaires des minorités visibles. Par exemple, Micheline du G2 DM originaire des Caraïbes, se voit refuser un emploi compte tenu de son accent :

Mon accent [...] il y a une fille, je ne sais pas si c'est par erreur qu'elle me l'avait dit. J'ai passé des examens [...] J'ai passé des examens pour travailler comme monitrice de langue, puis j'ai passé les examens, j'ai réussi l'entrevue et cetera. Mais ça devait être reconsidéré par un autre organisme, puis après ils m'ont dit non. J'ai appelé, j'ai dit : « Mais pourquoi? Vu que ça a été accepté à Québec », je devais aller travailler à Ottawa, et j'ai appelé j'ai dit : « Mais qu'est-ce qui s'est passé? J'ai réussi l'entrevue etcetera »... « Mais non madame, ici on a le droit de décider et la décision finale nous revient. Une monitrice de langue ça doit être un modèle, vous vous parlez trop vite ». [...] Ça m'avait un peu démoralisée. J'ai pas rappelé, mais quand j'ai appelé Québec, ils m'ont dit : « Il fallait porter la chose devant telle commission qui est responsable, on n'aurait pas dû vous dire ça », et puis la date était passée, on avait choisi les monitrices,

puis j'ai laissé tomber. [...] c'était un impair, c'était une erreur de la part de la personne qui me l'avait dit. (G2 DM)

Micheline du G2 DM vit, une fois de plus, un refus d'embauche lorsqu'elle postule un poste à l'interne de l'organisme dans lequel elle fait déjà un remplacement; sa nouvelle supérieure change les critères d'embauche pour que ce soit une autre employée qui l'obtienne :

La personne que je devais remplacer normalement c'est quelqu'un qui partait à la retraite. Donc c'était un poste temporaire qui allait pouvoir devenir permanent. [...] la personne qui allait partir était encore là, cette personne là allait me former, me montrer des choses. Donc j'ai passé une entrevue avec le directeur. Il m'a dit : « Parfait, t'as beaucoup d'expérience de travail, je vois que tu peux et cetera, si on est satisfait on va te donner le poste après un mois. Tu n'auras même pas à faire des années si je suis satisfait ». La personne était vraiment emballée par mon entrevue, quoi. Finalement, je suis rentrée et les gens ils étaient satisfaits au début, c'est comme tout le monde était content : « Micheline tu es une fille vraiment courageuse. Tu as eu deux jours d'orientation, voilà déjà tu maîtrises tout, mon Dieu », tout le monde était content. Mais je ne sais pas ce qui s'est passé, le monsieur qui m'avait recrutée, a été démis de ses fonctions, il n'était plus là. Donc, on a envoyé une nouvelle directrice. Elle, quand elle est arrivée, je ne sais pas si c'est parce qu'elle a vu que c'était... en tout cas, elle ne m'a jamais adressé la parole, jamais, jamais, jamais, jamais. Ça m'a vraiment fait mal et les autres personnes l'avaient remarqué aussi. Ce qu'elle a fait, c'est parce qu'elle savait qu'elle n'allait pas me garder pour le poste, elle a donné le poste à quelqu'un d'autre. Elle a donné le poste à une fille qui a moins de compétences que moi. Parce qu'à l'entrevue, on m'avait dit : « Il y a beaucoup de choses pourquoi on te garde, parce qu'il n'y a pas personne ici qui répond aux critères de ce poste. Donc, fais de ton mieux ». J'ai fait de mon mieux vraiment, mais l'autre madame quand elle est arrivée et qu'elle a vu que c'était moi, elle a préféré descendre le...[...] c'était un poste d'agent administratif classe 1 qu'on m'avait donné. La fille qui était là et qui pouvait avoir accès au poste c'est une fille qui est agente administrative classe 3. On a préféré transformer le poste en agente administrative classe 2 pour qu'elle puisse subir une promotion pour qu'elle puisse prendre la place. [...] Elle a fait tout ça pendant que moi j'étais là. Elle a fait former la fille, la fille n'avait même pas la formation qu'il faut pour le poste. Moi je suis là, je peux faire le travail, [...] Donc j'ai trouvé que c'était un peu misérable. Mais je n'étais pas la seule d'ailleurs. Ça m'a vraiment fait mal. (G2 DM)

Lourdy du G1 DÉ, originaire des Caraïbes, voit les critères d'embauche changer suite à sa démonstration d'intérêt pour deux postes qu'elle voit affichés dans son domaine et pour lesquels

elle considère remplir les exigences. Après avoir envoyé son CV et contacté les deux organismes, elle se fait répondre que le poste est comblé. Pourtant, elle revoit le même poste affiché peu de temps après, mais cette fois avec des critères l'excluant du processus :

Je vais vous raconter quelque chose qui m'est arrivé à deux reprises à Laval. J'ai vu une offre, on [...] cherchait un intervenant qui a un DEC en sciences humaines, [...] et deux années d'expérience [...] Mais là j'ai envoyé mon CV parce que j'ai une formation en sciences humaines et puis, j'ai de l'expérience parce que déjà je travaillais à la maison d'hébergement. J'avais plus d'un an de travail à la maison d'hébergement. [...] Après, j'ai appelé justement pour faire des suivis comme on dit et puis, on m'a dit : « Oui on a reçu mon CV, c'est bien ». Et puis là j'ai appelé à nouveau, on m'a dit le poste est comblé [...] Deux à trois semaines plus tard, j'ai revu le même poste, le même organisme, [...] maintenant avec le même profil mais maintenant on demandait quelqu'un qui a cinq ans d'expérience. (G1 DÉ)

Selon cette immigrante universitaire, il s'agit clairement d'un changement de critère pour l'exclure du processus d'embauche :

Pour moi c'était clair c'était une façon vraiment [...] de m'éliminer parce qu'on avait demandé deux années d'expérience, moi j'avais un an, un an et quelques mois et puis [...] j'avais dit que j'avais un diplôme de deuxième cycle, ce qui pouvait compenser un peu. Mais là quand ils demandent cinq ans et puis j'ai un an, c'est plus difficile. [...]. (G1 DÉ)

Les deux exemples de changements de critères présentés par Micheline et Lourdy toutes deux déqualifiées (G1 DÉ et G2 DM), nous renvoient à notre recension des écrits. Tel que le mentionnent Pager, Western et Bonikowski (2009), l'un des comportements d'exclusion observé, selon l'origine ethnique, vient de cette possibilité de « changements de standard ». Ces chercheurs remarquent que selon la couleur de la peau du candidat qui postule, l'employeur peut varier son comportement à l'effet qu'il prenne « au pied de la lettre » les critères ou qu'il soit plus flexible. Notons de plus que Lourdy du G1 DÉ vit une seconde fois ce type d'attitudes et de comportements discriminatoires, pouvant être qualifiés de « discrimination subtile » :

Et j'ai fait la même expérience avec le [...] où il y avait un poste et puis, je me suis même déplacée. J'ai été apporter mon CV, j'ai rencontré les gens [...] je leur ai donné mon CV et puis quand je voyais l'expérience, c'était cinq ans d'expérience et puis ils ont même pris la peine pour dire que à compétences égales ils vont prendre quelqu'un des communautés culturelles. Mais, pour moi, c'était une façon vraiment pour dire comme quoi ils n'ont pas de problème pour choisir quelqu'un qui vient de l'immigration, mais quand je vous donne mon CV et je vous dis je suis intéressée, je suis à Laval et j'ai de la formation auprès des femmes, des communautés culturelles, puis là vous demandez cinq ans d'expérience [...] ou bien justement ils vont dire que tu n'as pas l'expérience québécoise comme ils disent toujours. (G1 DÉ)

Kâmila du G1 DÉ et originaire du Maghreb, se voit refuser un emploi car elle est trop qualifiée, mais elle considère que le motif réel est le port de son voile :

Parfois ils me disent que mon diplôme [...] Je suis plus qualifiée. Surqualifiée pour le poste qu'ils demandent.[...] au début je n'étais pas voilée. Je n'étais pas voilée, alors j'ai trouvé du travail... J'ai trouvé comme le travail à Walmart, je ne portais pas de foulard. [...] Les portes sont fermées pour les femmes voilées. [...] Aucune chance et j'ai entendu parler qu'il y a des femmes voilées qui ont étudié ici et quand elles se présentent pour travailler, et ils leur disent « Si vous voulez travailler, enlevez le foulard ». (G1 DÉ)

Raisons d'embauche liées favorablement à leur origine ethnique

Certaines immigrantes universitaires indiquent que leur origine ethnique a joué en leur faveur lors du processus de sélection. Par exemple, Justina du G1 DÉ explique que, dans son processus de recrutement, son employeur favorise les immigrantes d'Europe de l'Est :

Une fois la directrice des ressources humaines m'avait demandé si je connais une personne Roumaine qui voudrait travailler ici. Je lui avais demandé : « Mais, pourquoi les Roumains ». Elle m'a dit « Parce que vous, les Roumains, vous êtes sérieux et travaillants [...] ». (G1 DÉ)

Le propos tenu par cette immigrante universitaire, illustre selon nous, comme les chercheurs de notre recension des écrits (Charest, 2012; Chicha et Charest, 2008), très bien la forte présence de stéréotypes à l'égard de l'origine ethnique de certains recruteurs.

Deux immigrantes rencontrées, toutes deux issus des minorités ethniques, se trouvent un emploi d'agent immobilier auprès d'un employeur qui n'engage que des Européens de l'Est. C'est le cas pour Olga du G1 DÉ, qui nous précise que sa clientèle est totalement originaire d'Europe de l'Est :

[...] c'est mon nom qui m'a aidé d'avoir du travail, c'est mes clients, c'étaient mes clients de Roumanie... Qui a accouché avec moi... que j'ai opéré sa mère... J'avais un nom. Même si ce nom était naissant, quand j'ai changé de profession, mais mon nom, et le respect des gens envers moi, ça n'a pas changé [...] Je fais jamais de publicité, je fais jamais publication et j'arrive à faire un revenu brut de 80, 90 000 \$ par an. En faisant rien de plus. C'est mon nom qui travaille pour moi. [...] Je travaille avec toute l'Europe de l'Est. Polonais... Je parle russe, j'écris parfaitement, c'est ma deuxième langue maternelle en plus. (G1 DÉ)

Agata (G1 DÉ) est, tout comme Olga (G1 DÉ), agent immobilier lors de notre entrevue et aussi originaire d'Europe de l'Est :

[...] parce que mon client est un immigrant aussi. Je cherche mon client chez les immigrants. Parce que je fais ma publicité dans les journaux des immigrants. Il n'y a pas de problèmes.[...] Quand tu fais une recherche, tu fais un rendez-vous, ils préfèrent parler dans leur langue, et je parle donc avec mon client en bulgare, russe, ukrainien. (G1 DÉ)

Ces deux immigrantes universitaires originaires d'Europe de l'Est utilisent leurs connaissances linguistiques étrangères et leur réseau d'immigrants afin de se construire une clientèle. Cette

relation d'échanges_entre les patrons immigrants et, par conséquent, l'usage du réseau de contacts de celles-ci semble bénéfique, car elles peuvent s'insérer dans le marché de l'emploi. Toutefois, ces immigrantes universitaires ne se retrouvent pas dans leur domaine de formation pré-migratoire, ce qui implique une perte en capital humain (compétences professionnelles). Rappelons que l'une d'elle avait une maîtrise en chimie et que l'autre était médecin en Europe de l'Est. De plus, bien que ces emplois puissent être bien rémunérés, il n'est pas dit qu'ils soient toutefois liés à une bonne sécurité d'emploi.

La situation est similaire pour Wafa du G3 SD, originaire du Maghreb, laquelle est embauchée par une agence de courtage qui cherche des clients dans les communautés culturelles :

[...] Là j'ai senti qu'il y avait de la discrimination, mais elle elle voulait des gens d'une communauté ethnique, [...] c'est ce qu'elle cherchait, c'est pour ça qu'elle m'a posé ces questions là. [...] elle c'était dans le but d'avoir affaire avec des communautés ethniques. Mais moi j'avais pas compris ça parce que je savais pas qu'elle était elle aussi immigrante. (G3 SD)

Le service à la clientèle qui dessert une population immigrante semble donc favoriser l'embauche de certaines des immigrantes universitaires rencontrées. Deux immigrantes universitaires rencontrées mentionnent qu'elles sont engagées par des entreprises qui ont comme stratégie d'affaires l'embauche d'immigrants. Azza (G2 DM) originaire du Maghreb qui, lors de notre entrevue, occupe un poste au contrôle des documents, au sein d'une grande entreprise, dit que sa compagnie est obligée d'engager des immigrants puisqu'elle fait affaires avec des clients d'Arabie Saoudite, d'Algérie, etc. :

[...] Mais quand même le fait que (x) reconnaît les diplômes puis l'expérience étrangère, ça ça aide énormément. [...] Parce qu'eux-mêmes ils travaillent [...] surtout avec l'Arabie Saoudite, en Algérie, en Libye. Alors vous voyez, ils sont obligés. (G2 DM)

Yari du G2 DM, originaire d'Amérique latine travaille, pour sa part, dans une PME comme adjointe administrative. Son employeur, d'origine péruvienne, n'engage que des latino-américaines :

[...] Et si t'étais de son pays, tant mieux parce que déjà le fait d'être latino ça nous rapproche, c'est la même culture, les mêmes choses, puis si c'était Péruvien t'avais de quoi à parler [...]

Cet exemple de Yari (G2 DM), nous remémore les résultats de Flores (2011), qui note que les relations entre collègues de travail semblent moins tendues lorsque les immigrantes travaillent dans un environnement de travail où elle fait partie du groupe majoritaire, Yari (G2 DM) ajoute toutefois, que son employeur semble avoir vécu de mauvaises expériences avec certaines employées d'un autre groupe de Latino-américaines et que depuis, il ne les recrute plus :

Mais, par exemple, il disait [...] des gens de l'Amérique Centrale, même s'ils sont des Latinos, parce qu'ils chicanent trop. Mais, c'est un peu vrai, les caractères ils font : « Bla, bla, bla! », puis chaque fois qu'on a eu des filles c'était comme : « Là il faut que tu restes deux heures de plus parce qu'on a une grosse demande, puis on va recevoir tous les employés », « Moi? [...] bye! », elle prenait sa sacoche puis elle partait. Alors il pensait que toutes les Péruviennes allaient être comme moi. Ça fait qu'il a eu ce qu'il voulait. Maintenant il est avec des filles d'Amérique Centrale. (G2 DM)

De par cet exemple, nous nous rapportons au constat de l'étude de Chicha et Charest qui rapportaient les propos d'un des gestionnaires qu'ils ont rencontré à savoir : « Il y a des gestionnaires, on parle puis des fois ils disent : "Je ne sais pas..." [en référant à la candidature d'un immigré], puis je dis "Si tu as eu une mauvaise expérience, c'est une mauvaise expérience au même titre que tu peux avoir une mauvaise expérience avec un gars de Montréal » [...] Tu sais, le cas d'une personne qui n'est pas productive et qu'on décide de l'attribuer au fait qu'il est d'une autre communauté culturelle » (Citation d'un gestionnaire dans Charest, 2012 : 294).

Fredeline du G2 DM est la seule immigrante qui mentionne que l'emploi d'assistante de recherche obtenu vient du fait que la directrice en question valorise la diversité en emploi et donne priorité aux immigrantes :

Parce qu'elle en parlait et puis, comme elle aussi ses travaux de recherche portent principalement sur les femmes immigrantes, donc elle a toujours privilégié d'avoir des immigrantes dans son groupe de travail. [...] ce n'est pas juste des immigrantes comme on dit, soit minorités [...] moi, je pense que pour pallier à la situation des femmes immigrantes en général. [...] Parce que moi je pense que c'est l'une des raisons pour laquelle j'ai eu l'emploi. De la même façon que peut-être je n'ai pas eu dans les entreprises à cause que j'étais immigrante ou faisant partie d'une minorité. Moi, je pense que cet emploi-là je l'ai eu justement parce que j'étais une femme immigrante.
(G2 DM)

Reste à savoir : Qu'en est-il du climat de travail suite à une embauche?

5.6.3 Climat de travail

Le climat de travail dans lequel œuvrent les immigrantes universitaires rencontrées est observé dans cette section. Nous observons les interactions entre les immigrantes rencontrées avec : les clients, leurs collègues de travail ou leurs supérieurs. Pour analyser cette variable, nous débutons cette section par les exemples recensés par les immigrantes qui réfèrent à de la « discrimination flagrante » sur les lieux de travail. Tout d'abord, nous tenons à revenir sur la définition de la discrimination raciale qui est utilisée dans cette thèse. Lorsque nous abordons la question de la discrimination raciale, nous nous référons à celle écrite à l'Article 1 de la *Déclaration universelle des droits de l'homme* :

« La discrimination raciale : vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés

fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique. » (Déclaration universelle des droits de l'homme, art.1)

Nous abordons, dans cette première partie, les indicateurs qui peuvent être considérés comme de la « discrimination flagrante », laquelle rappelons-le, selon notre recension des écrits (Van Laer et Janssen, 2011; Bonilla Silva, 2009), est donc une forme de discrimination directe et évidente. Ainsi, de par sa nature, ce type de discrimination n'émet pas, ou très peu, d'ambiguïté.

Voici au tableau 48 les résultats sur cette question :

Tableau 48: Discrimination flagrante sur le marché du travail selon l'origine ethnique et la déqualification (en %)

Déqualification	Origine ethnique	Discrimination flagrante
G1 DÉ	Minorités ethniques (5)	40 %
G1 DÉ	Minorités visibles (10)	80 %
G1 DÉ		67 %
G2 DM	Minorités ethniques (2)	0 %
G2 DM	Minorités visibles (9)	56 %
G2 DM		45 %
G3 SD	Minorités ethniques (2)	50 %
G3 SD	Minorités visibles (9)	89 %
G3 SD		82 %
Minorités ethniques (9)		33 %
Minorités visibles (28)		75 %
Total général (n=37)		65 %

De ces résultats, nous remarquons que les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à rapporter des situations en emploi qui réfèrent à de la discrimination flagrante. Ainsi, on observe que 33% des immigrantes universitaires des minorités ethniques rapportent des exemples de cette nature, comparativement à 75% des immigrantes universitaires des minorités visibles.

Nous ne voyons pas de différence entre la discrimination flagrante sur le marché de l'emploi selon le degré de déqualification (G1 DÉ : 67%; G2 DM :45%; G3 SD :82%). Toutefois, nous remarquons qu'à chacun des niveaux de déqualification, les immigrantes universitaires des minorités visibles sont beaucoup plus nombreuses que celles des minorités ethniques à rapporter des exemples de discrimination flagrante en emploi. Ainsi, nous observons que dans le G1 DÉ, les taux sont de 40% pour les immigrantes universitaires des minorités ethniques, comparativement à 80% chez les immigrantes des minorités visibles. Dans le G2 DM, les taux

sont de 0 % chez les immigrantes des minorités ethniques, comparativement à 56 % chez celles des minorités visibles. Finalement, dans le G3 SD, les taux sont de 50 % chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques, comparativement à 89 % chez celles des minorités visibles. En bref, les résultats obtenus ne permettent pas noter que le climat de travail qui présente de la discrimination flagrante va nécessairement de pair avec la déqualification. Toutefois, nous notons que le climat de travail présentant plusieurs de ces illustrations semble être davantage une réalité pour les immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement à celles des minorités ethniques. Ainsi selon nos résultats, la possibilité d'une catégorisation sociale dans l'environnement de travail selon l'origine ethnique semble donc ressortir.

Nous remarquons que cette discrimination peut provenir de l'ensemble des protagonistes, en lien avec la formation ou le marché du travail. Les condisciples, les enseignants, les directeurs d'école, les clients, les collègues de travail, les supérieurs ou les patrons sont ainsi mentionnés. La prochaine section porte uniquement sur les relations d'échanges entre les immigrantes universitaires rencontrées et la clientèle qu'elles desservent.

Échanges avec les clients

Certains chercheurs présentés dans notre recension des écrits notent que la clientèle peut avoir des préjugés et des stéréotypes à l'endroit des minorités visibles (Wingfield, 2009 :15-16). Plusieurs des immigrantes décrivent des situations présentant des comportements qui indiquent de la discrimination flagrante de la part de la clientèle qu'elles desservent. Des immigrantes

rencontrées travaillant dans le domaine des services, par exemple, doivent affronter des clients réfractaires à être servis par elles à cause de leur accent étranger. Par exemple, Marilyn du G1 DÉ qui a travaillé, à ses débuts sur le marché du travail, dans un centre d'appels :

[...] Bon d'abord mon accent, elle a dit « Mais je veux parler à un Québécois. Je veux parler à un Québécois, je ne veux pas vous parler là. Vous les immigrants, vous venez d'Haïti... » C'est comme si elle avait des mots comme... vous donnez les mensonges, des faux papiers pour dire que vous parlez le français. [...] « Vous ne savez rien, vous ne savez rien, vous ne savez même pas parler français ». Des fois ils veulent des gens qui parlent le joual comme « ça se peut-tu », des affaires du genre [...] Vous ne savez rien, vous faites des faux papiers »... (G1 DÉ)

Ensuite, Marilyn (G1 DÉ) travaille dans les hôpitaux et constate que certains patients portent plainte subtilement ou ont des attitudes différentes selon le groupe d'appartenance de l'infirmière :

[...] la personne ne veut pas tel soin. Puis après, tu vois qu'on te change subtilement et on va affecter un autre. [...] La personne que tu obtiens te dit « Oui telle madame a dit que toi tu n'étais pas sécuritaire, tu n'étais pas ci, tu n'étais pas ça. Elle porte plainte contre toi ». Mais il y a des gens aussi à qui tu donnes des soins, ils sont obligés, [...] Puis, quand c'est une autre, c'est tout sourire [...] Oui, la personne est toute amorphe. Pas de sourire. Rien. [...] Oui, bien ce n'est pas toi que la personne veut voir. Comme dans le vide... tu es invisible devant elle. [...] Deux attitudes différentes. (G1 DÉ)

Nous retrouvons aussi cette attitude de la part de la clientèle d'un centre d'appels où travaille Fleur du G2 DM :

« Retournez à votre pays » ou un truc comme ça que oui des fois... oui parce qu'on appelait les gens de [...] partout. Oui, oui. J'étais, au début, un peu... Je prenais ça mal quand même... (G2 DM)

Michaëlle du G3 SD originaire des Caraïbes, se fait traiter de nègre par des patients à l'hôpital :

[...] récemment en région où je suis, j'ai quelques patients qui m'ont dit des choses qui n'étaient pas correctes [...] Carrément nègre. (G3 SD)

Michaelle (G3 SD) remarque aussi que l'homme du couple qui la consulte sort systématiquement de la pièce lorsqu'elle entre dans son bureau :

[...] Oui, ils ont demandé de changer de médecin. [...] j'avais vu qu'il y avait un malaise, c'est moi qui a demandé qu'est-ce qui n'allait pas [...] puis, elle m'a dit « C'est pas parce que vous êtes nègre qu'on ne veut pas de vous comme médecin ». Donc, moi comme c'était jamais venu sur le dossier, je me suis dit c'est sûrement ça le problème.[...] C'est la femme qui m'a parlé, le mari sortait carrément de la pièce quand je rentrais. (G3 SD)

Michaelle (G3 SD) rencontre aussi d'autres patients qui refusent que leurs enfants se fassent traiter par elle, à cause de son origine ethnique :

Puis l'autre c'était un monsieur qui avait dit à ses enfants que les médecins étrangers n'étaient pas corrects et puis, il ne voulait plus que je le vois à l'hôpital. (G3 SD)

Tasha du G3 SD aussi originaire des Caraïbes rapporte :

[...] Il y avait beaucoup de clients qui n'aimaient pas mon accent : « Je ne veux pas parler avec toi, je veux parler avec une autre personne, je ne te comprends pas ». (G3 SD)

Même chose pour Alina du G3 SD :

C'était surtout un client qui, à un moment donné, a carrément dit un moment donné à une de mes collègues : « Je veux discuter avec une Canadienne ». C'est la première fois que j'ai entendu ça. Et finalement la personne m'a dit ça, puis elle a redirigé la personne vers moi, parce que c'était à moi de travailler le dossier. (G3 SD)

Selon nous, ces exemples de Marilyn (G1 DÉ), Fleur (G2 DM), Michaelle (G3 SD), Tasha (G3 SD) et Alina (G3 SD) indiquent, d'une part, la présence de stéréotypes qui semblent ancrés dans

l'esprit des gens, et d'autre part, le refus de certains clients/patients de recevoir les services des immigrantes des minorités visibles en raison de leur origine ethnique (Wingfield, 2009 : 16).

Fleur du G2 DM remarque qu'au sein de son entreprise actuelle, certains employés immigrants doivent en faire plus pour recruter des clients:

[...] Par exemple, il y a des clients, surtout pour les placements, c'est les planificateurs, s'ils sont Noirs [...] ça ne marche pas toujours. Il y a des collègues qui ont du mal à recruter, parce que je crois que c'est des Arabes ou des Noirs qui sont la personne planificateur. [...] Il faut vraiment être compétent, bien habillé, bien... pas d'accent, rien vraiment, pour que ça passe. [...] Un Québécois serait habillé pareil, aurait le même comportement, même expertise, ça passerait. (G2 DM)

Cet exemple donné par Fleur du G2 DM, originaire du Maghreb, présente selon nous, ce que plusieurs chercheurs indiquent comme étant l'obligation des membres de l'*exogroupe* de devoir en faire davantage que les membres de l'*endogroupe* pour conclure qu'ils sont compétents (Eid, 2012; Biernat et Kobrynowicz; 1997; Cox; 1994).

Madeleine du G3 SD, en résidence en médecine, bien qu'elle se présente comme un docteur, se fait prendre pour une préposée aux bénéficiaires :

[...] les patients qui vous prennent pour des préposés parce que tu es noire. Tu t'es présentée, il n'a pas entendu ton nom. Oui, ça c'est dans nos stages de médecine interne. Tu dis : « Bonjour je suis docteur telle puis », « J'ai déjà sonné, tu peux enlever ma bassine ». Je dis : « Ah, non, non, non, ça, ce n'est pas mon travail ». (G3 SD)

Cette association, que certains patients font entre genre et origine ethnique et l'emploi occupé, est expliquée par Wingfield (2009) et Murti (2012). Selon ces chercheurs, il s'agit d'un indicateur fort pertinent pour constater à quel point les stéréotypes sont ancrés dans l'esprit des gens. Rappelons que, selon Murti (2012), une chercheuse américaine qui s'est intéressée aux femmes médecins indiennes, il y a une intersectionnalité des facteurs discriminatoires entre origine ethnique et genre qui montre que, dans le système social hiérarchique américain, ces femmes médecins, compte tenu de leur origine ethnique et de leur genre, vivent un statut social moindre que les médecins blancs natifs. Cette notion d'intersectionnalité des facteurs discriminatoires peut aussi aider, selon nous, à comprendre la situation qu'a vécue Micheline du G2 DM dans un emploi lié à la finance. Cette immigrante entend la conjointe d'un client dire à l'une de ses collègues de travail qu'elle n'a pas le profil de l'emploi :

[...] je devais m'occuper de dossiers financiers de gens. [...] c'était des dossiers extrêmement confidentiels. C'est une place où il y a des personnes qui vont mourir et puis qu'ils ont leur testament. [...] Une fois, une répondante est arrivée puis elle ne me l'a pas dit, mais elle l'a dit de façon à ce que je l'entende, elle a dit à une collègue [...] « Est-ce que c'est elle qui doit faire le remplacement? », [...] Elle l'a dit avec arrogance [...] c'est comme je ne sais pas à quel niveau, est-ce que c'est parce que je suis noire ou bien est-ce que parce que je suis immigrante. Pourquoi? Mais la façon dont elle l'a dit, c'était pour me rabaisser, quoi, le poste ne me ressemblait pas. (G2 DM)

Ainsi, et grâce à diverses questions sur le racisme « flagrant » et « moderne », nous recensons divers comportements, pratiques et décisions, de la part des clients à desservir, qui confirment la présence de ces types de discrimination sur les différents lieux de travail. Qu'en est-il des collègues de travail?

Relations avec les collègues de travail

Des immigrantes universitaires rencontrées rapportent des événements qui présentent des relations tendues avec leurs collègues de travail. Fatima du G3 SD originaire du Maghreb expose une situation vécue lors de sa première expérience de travail dans un laboratoire. Bien qu'on lui dise qu'elle aurait le soutien de ses collègues de travail, cette dernière se bute à de multiples refus :

[...] on m'a donné une étude, puis y'avait une autre avec moi, puis la superviseur m'avait dit : « Fatima, si t'as besoin d'aide, n'hésite pas à poser la question, n'hésite pas à demander de l'aide à l'instant » Là, j'ai demandé à une fille qui était dans la chambre, qui était beaucoup plus ancienne que moi, là elle m'a dit : « Non, je vais pas te montrer à chaque fois, hein! » (G3 SD)

Dès le premier jour, Aïcha du G1 DÉ originaire du Maghreb rencontre une collègue de travail qui lui tourne le dos :

Donc, la première fois, quand je suis rentrée à la pharmacie de son épouse, il y avait une pharmacienne vietnamienne qui travaillait pour lui, euh... Il voulait me présenter, le monsieur propriétaire, [...] Il a dit : « Regarde, c'est notre nouvelle technicienne, elle s'est débrouillée très bien, comme premiers jours, on n'a même pas besoin de lui montrer comment faire ça », il était vraiment content. Et elle, elle n'a même pas tendu la main pour me saluer. Elle a dit « bonjour », elle s'est retournée. Donc, je n'ai même pas vu son visage. (G1 DÉ)

Diana du G3 SD, originaire d'Amérique latine, nous présente des obstacles auxquels elle doit faire face à ses débuts en tant qu'ingénieure. Son intégration en emploi en tant que femme ingénieure semble s'accompagner, par exemple, de blagues de nature sexiste :

[...] Je trouve qu'au début c'était peut-être plus un genre de test. Ils m'essayaient.[...] peut-être à cause que je suis une fille, je crois. Parce que bien sûr je suis dans un milieu

de gars, il y a juste des gars, et puis mettons ils font des « jokes » fortes. [...] Sexistes, écoute de toute, de n'importe quoi. [...] Au début ils me traitaient de reine [...] (G3 SD)

De plus les collègues de Diana (G3 SD), la soumettent aussi à une forte pression, qui semble injustifiée, au niveau de sa production de travail

[...] Puis l'autre type de test, [...] c'est genre « Aye ça me le prend pour tout de suite » [...] « OK, tout de suite », « Demain? », « Non tout de suite dans quatre heures, avant la journée », ça fait que moi « Bon ben, OK ». [...] après ça j'ai dit pourquoi ils m'ont fait faire ça, ça fait trois jours qu'ils sont au boulot puis, ils ont rien fait. Alors, je me fie à partir de là ils voulaient vraiment savoir si j'étais capable de le faire. (G3 SD)

Ce type de comportement à savoir : des pratiques de gestion qui ont un impact différentiel envers la personne racialisée (ex : surcharge de documents ou surveillance excessive), est présenté par la Commission ontarienne des droits de la personne (2005), comme un indicateur de discrimination raciale en cours d'emploi. De plus, les collègues de travail masculins de Christina du G3 SD, tentent de mettre en doute ses compétences professionnelles :

Des fois ils me posaient des questions de l'école. Il y a une fois, il y a un de mes collègues qui est arrivé et puis son fils était au cégep, puis il avait posé une question mathématiques puis, il n'avait pas été capable. Ça fait que là il a fait comme « Demande Christina », « Comment ça? Elle sait rien » [...] puis j'ai entendu ça parce que je rentrais au boulot [...]. L'autre m'a dit : « By the way, [...] Es-tu capable de faire ça? » [...] « C'est quoi l'équation? », mais là je venais de sortir de l'école alors c'était plus facile « Ah ben regarde c'est facile c'est ça ça ça ». Et j'étais la seule à le faire. [...]. On dirait qu'ils ont fait 2-3 petits tests puis quand ils se sont rendus compte que j'ai répondu à ce que je devais répondre [...]. (G3 SD)

Liz du G3 SD originaire d'Amérique Latine qui travaille comme infirmière entend aussi ses collègues émettre des doutes sur ses compétences :

[...] il y a de la discrimination. [...] il y a quelques-unes qui sont vraiment méchantes. [...] je pense qu'ils le faisaient de façon que j'entende « Regarde elle dit qu'elle est capable », quand j'allais faire mes choses, [...] C'était 2 filles québécoises, une

infirmière puis une infirmière auxiliaire. [...] des fois j'étais en train d'installer un soluté « C'est difficile ton affaire ». [...] elle était derrière moi juste pour me faire des commentaires. J'allais faire une prise de sang [...] elle dit à son amie « Regarde elle dit qu'elle est capable ». [...] Quand je parlais avec elle « Quoi? » comme si elle ne comprenait rien de ce que je parlais. (G3 SD)

Même chose pour Ingrid du G2 DM aussi originaire d'Amérique Latine qui rencontre des difficultés avec l'un de ses collègues de travail qui est alors stagiaire :

[...] parce qu'une fois ils ont parlé derrière moi, [...] Un stagiaire qui est rentré. Il s'exprimait de moi comme si je n'avais pas rien dans la tête.[...] il se moquait de moi. [...]. Mais un collègue à moi lui a dit « Arrête-toi parce que peut-être elle est plus intelligente que toi », quelque chose comme ça. (G2 DM)

Fatima du G3 SD originaire du Maghreb, pour sa part, constate que ses collègues québécoises rapportent ses moindre petites erreurs au superviseur, au lieu de le lui dire directement. Cette ambiance de travail est lourde. Compte tenu de cette atmosphère, elle quitte son emploi au plein milieu d'une de ses journées de travail et, à long terme, elle dit qu'elle s'est « écœurée » de cet emploi :

[...] Ce que j'ai pas aimé dans ce travail-là c'est que quand on vous voit faire une erreur [...] On venait pas vous dire on peut pas faire ça, faut faire ceci, de cette manière...[...] mais ils vont aller voir le superviseur pour lui dire : « Fatima, elle fait la chose de cette manière »... [...]. Puis la superviseur m'appelait et disait : « Tu as fait telle chose, et telle chose, et telle chose... » Des petits détails....[...], admettons le bouchon, quand on l'ouvre, on le met de certaine manière [...] Pourquoi ils me le disent pas? (G3 SD)

Danushia du G3 SD nous explique que lors de la période du dîner, les collègues québécoises ne l'incluent pas dans les conversations :

[...] Nous les immigrants on s'entend bien. Mais les Québécois sont un groupe à part. (G3 SD)

Marta du G3 SD ne se sent pas incluse dans son équipe de travail, puisqu'ils ne la consultent pas :

j'ai pas senti très très bien accueillie. [...] je me sentais vraiment comme... dans des affaires [...] étaient déjà faites, ils étaient pas consultés [...] Un document, ils me le donnaient « On va faire ça, tiens », donc c'est comme [...] J'ai pas réussi à avoir un contact, je dirais, très agréable avec mes collègues. (G3 SD)

Ainsi, Danushia (G3 SD) semble référer à la théorie de similarité attraction lors des discussions dans son milieu de travail et à la possible exclusion de l'*endogroupe* à l'égard de l'*exogroupe*. Marta (G3 SD) pour sa part mentionne qu'elle n'est pas consultée au sein de son équipe de travail. Ces propos peuvent selon nous référer à ce que Cruickshank et al. (2012) considèrent comme étant la « non prise en compte de leurs idées » au sein d'une équipe de travail ou à la possible « participation inégale ».

Marylin du G1 DÉ nous présente des situations en emploi qui l'embarrasse. Lorsqu'elle arrive près de certains collègues de travail, elle sent qu'ils changent d'attitude. :

[...] des fois il y a des discussions quand tu arrives, ils se ferment la bouche et puis c'est comme... il y a des gens qui ne veulent pas dire des affaires devant toi, peut-être pour ne pas te blesser. [...] au secrétariat aussi, mais c'est comme quand tu arrives là, tu sens que la conversation tourne sur une autre affaire. Ils ne veulent pas dire des affaires devant toi. (G1 DÉ)

Ici, cet exemple de Marylin (G1 DÉ), indique que certaines immigrantes vivent avec leurs collègues de travail des relations qui peuvent être qualifiées de « difficiles » et qui les « exclues des réseaux sociaux » (Wingfield, 2009). Au final, par ces nombreux exemples, les immigrantes

rencontrées présentent des relations d'échange qui sont conflictuelles ou qui les mettent à l'écart de leurs collègues de travail. La prochaine section aborde l'exclusion, laquelle est liée, cette fois, au racisme subtil.

Racisme subtil

Le racisme subtil de type 1 (Processus de normalisation) se présente dans un processus par lequel la différence est forcée d'être exposée. Certains propos portent à croire que plusieurs des immigrantes que nous avons rencontrées en sont témoins. Par exemple, Tasha du G3 SD originaire des Caraïbes explique que certains individus viennent « la chercher (sic) » par leur non-verbal et la répétition de leurs questions :

Il y a des fois qu'on le voit même dans la face de la personne, son regard. [...] « Tu travailles si bien, qu'est-ce que tu fais ici comme technicienne? ». C'est ça, il y a des fois qu'il y a des mots, des phrases, que ça vient nous chercher [...] Mais c'est plus avec des collègues techniciens. [...]. Il y avait [...] qui voulaient comme me piquer pour voir qu'est-ce que je disais. [...] Ça ressemble c'est ça, « Qu'est-ce que tu fais ici si tu es pharmacienne, pourquoi tu as décidé à venir ». (G3 SD)

Fleur du G2 DM et Fatima du G3 SD, toutes deux maghrébines, se font questionner sur certains sujets liés à des stéréotypes à l'endroit des maghrébines. Par exemple, la question du port du voile leur est posée et ce, malgré que ces deux immigrantes ne le portent pas. Fleur (G2 DM), par exemple, mentionne que ses collègues de travail la questionnent à savoir sa relation avec son conjoint :

[...] Comment ça se fait que tu es musulmane et que tu ne portes pas le voile. [...] « Est-ce que ton mari te bat ». [...] comme si les musulmanes on est maltraitées. [...] Non non [rires]. [...] Des collègues de travail [...]. Eux ils pensent que nous on est femmes [...] on ne peut pas prendre de décision. [...] ils pensent que musulman c'est qu'on est

soumises, on est battues [...] Est-ce quand tu rentres chez toi, tu mets le voile, [...] Est-ce devant ton mari tu mets? (G2 DM)

L'heure du dîner est, selon Fleur (G2 DM), une période faste pour les discussions entre collègues. C'est durant cette période que les probabilités de se faire questionner sur ses croyances religieuses augmentent :

Toutes les questions que tu peux imaginer, ils posent [...] Surtout à Ramadan, « Comment t'es verte » [...] Tu ne manges pas, comment tu fais? », puis Ah mon Dieu!... Mais chacun ses croyances. [...] Par exemple c'est ça, à Ramadan, ils me posent des questions, « pourquoi vous faites ça, le mariage ». On parle beaucoup de... trop de philosophie à midi. Toutes les discussions que tu peux imaginer, on les fait [rires]. (G2 DM)

Wafa du G3 SD aussi originaire du Maghreb se fait aussi questionner par ses collègues de travail sur la situation de la femme dans son pays d'origine :

[...] j'étais la seule immigrante là-bas. Donc il n'y a pas un jour où j'allais à la cuisine pour manger qu'on me posait pas des questions par rapport surtout à ma religion « T'es de quelle religion? Est-ce que c'est vrai là-bas les femmes ne sortent pas? Est-ce que c'est vrai qu'elles sont obligées de porter le voile? ». (G3 SD)

Wafa (G3 SD) se questionne sur la provenance de ces stéréotypes à l'endroit des musulmans :

Du côté de la religion ils sont mal informés. Et quand ils écoutaient mes réponses c'est comme s'ils sont comme surpris « C'est vrai ça? Parce que c'est pas ce qu'on a entendu du tout ». Mais d'où est-ce qu'ils ont entendu ce qu'ils savent ou ce qu'ils ont comme connaissances? (G3 SD)

Madeleine du G3 SD originaire d'Afrique subsaharienne reçoit des commentaires désobligeants de ses collègues sur de fausses perceptions qu'ils entretiennent sur son pays d'origine :

Mais parfois tu entends des petites choses un peu désobligeantes « Ah oui des maladies comme ça tu en as vues des centaines. Chez vous il n'y a que ça ». (G3 SD)

Cette immigrante, Madeleine (G3 SD) est témoin de commentaires de la part de ses collègues de travail qui, puisqu'ils visent son origine ethnique, l'atteignent personnellement :

Ou quelqu'un qui me dit, tu as un patient de race noire bon ils disent « Tiens. Un Haïtien, ils expliquent, ils expliquent, la personne ne comprend pas. Ils sont toujours comme ça ces gens ci ». Tu es là. Ça veut dire OK, nous avons l'oreille dure ou quoi (G3 SD)

Marylin du G1 DÉ originaire des Caraïbes donne aussi l'exemple des stéréotypes qu'entretiennent certaines personnes à l'endroit des Haïtiens :

[...] Parce que les gens dans leur tête ils pensent que quand tu viens... c'est que le stéréotype d'Haïti c'est un pays extrêmement pauvre et que les gens sont illettrés... [...] C'est comme il te voit avec un accent comme ça, ils vont dire as-tu appris le français ou dans un autre pays? (G1 DÉ)

Lors d'une rencontre d'équipe, Fredeline du G2 DM aussi originaire des Caraïbes, entend une de ses collègues qui affirme que les « immigrants prennent tout et donnent rien »:

Par exemple on avait justement une rencontre où on devait parler des nouveaux arrivants et les services qu'on devait leur proposer et puis les responsables des CLSC ils disaient que la clientèle immigrante qui allait au CLSC prenait tout.[...] il y a des femmes qui arrivent et le jour même elles rentrent à l'hôpital pour aller accoucher. (G2 DM)

Selon Fredeline du G2 DM ces commentaires désobligeants à l'endroit des immigrants sont dus à de l'ignorance :

Mais moi je pense que c'est des gens qui ne sont pas informés [...] parce que quand tu fais l'immigration, on privilégie les gens qui sont en âge de procréer. Donc c'est normal

qu'il y ait des femmes qui arrivent à leur neuvième mois d'accouchement pour rentrer à l'hôpital. Et puis même si la personne rentre à l'hôpital, ce n'est pas un cadeau dans le sens que dans la catégorie d'immigrants de professionnels qualifiés avant de venir, on a payé un droit d'établissement, on a payé des frais pour faire les démarches. (G2 DM)

De ces nombreux exemples, on note que plusieurs immigrantes entendent, de la part des collègues de travail, des propos qui renvoient à des stéréotypes à l'égard de leur origine ethnique. De ces stéréotypes, certaines considèrent que la répétition, l'intonation et la nature même des propos font en sorte qu'elles sentent que leur origine ethnique est ainsi jugée (Voir annexe 4, type 1).

Le racisme subtil dit de « Naturalisation » de type 4, pour sa part, renvoie à l'idée que bien que la majorité semble apparemment tolérante de leurs pratiques, décisions et comportements, il peut tout de même transparaître de l'intolérance à l'égard de certaines origines ethniques (Voir annexe 4, type 4). Sur ce type de racisme subtil, la plupart des immigrantes interrogées sur ce sujet répondent que la population non immigrante est de façon générale « ouverte » d'esprit. Toutefois, certaines immigrantes universitaires rapportent des propos tenus par leurs collègues de travail qui indiquent que cette population dite « ouverte » ne l'est peut-être pas complètement. Ces propos de nature raciste, souvent tenus par leurs collègues de travail, pourrait ainsi indiquer une exclusion de certains individus. Par exemple, Fleur du G2 DM présente les propos de l'une de ses collègues de travail au lendemain d'une soirée qu'elle passe dans une boîte de nuit à l'endroit des hommes Arabes et Noirs :

[...] c'était une collègue, elle est allée [...] une boîte de nuit, elle a dit que c'est plein d'Arabes, c'est plein de Noirs. Oui, mais elle a dit ça spontanément. Ça a sorti [...] Je n'ai pas aimé sa façon et elle est venue après s'excuser. J'ai dit « Il y a les bons et les mauvais partout. Donc tu ne peux pas dire ça pour tout le monde ». [...] quand elle a dit ça, je suis partie. (G2 DM)

Une collègue de travail confie à Drifa du G2 DM, originaire du Maghreb, que les parents d'élèves n'ont pas aimé l'une des enseignantes qui portait le voile :

Elle a cru que j'étais arabe, musulmane, puis elle m'a dit [elle prend la voix de sa collègue et chuchote, comme si elle lui disait un secret] : « Tu sais, l'année passée, il y a une enseignante qui était voilée, une remplaçante qui était voilée, puis les parents ils n'ont pas du tout aimé ça. » (G2 DM)

5.6.4 Développement de carrière

Cette section englobe les indicateurs qui sont de près ou de loin en lien avec le développement de carrière des immigrantes universitaires. Ainsi, il est question de la qualité d'échanges entre subordonnés et supérieurs (c'est-à-dire du Leader Member Exchange faible ou fort) (Bolino et Turnley, 2009; Roberson et Block, 2001; Dansereau, Gran et Haga : 1975) ainsi que les possibles indicateurs de discrimination raciale en cours d'emploi (CODP, 2005).

Selon la recension des écrits de Roberson et Block (2001), la théorie de la qualité d'échanges entre subordonnés et supérieurs (LMX) dans des contextes organisationnels à trait, par exemple : aux opportunités de développement de carrière (Liden et Maslyn, 1998); à la communication (Fiske, 2002); au sentiment d'équité (Othman, et al. 2010) et au mentorat (Falconer et Hays, 2006). À ces indicateurs, nous ajoutons les indicateurs de discrimination raciale en cours d'emploi de la Commission ontarienne des droits et libertés de la personne (CODP, 2005), à savoir : 1- exclusion des réseaux formels ou informels, 2- le refus de mentorat ou d'opportunités de perfectionnement professionnel offertes à d'autres, telles que des possibilités de détachement ou de formation d'appoint, 3- des pratiques de gestion qui ont un

impact différentiel envers les personnes racialisées (surcharge de documents, surveillance excessive, écarts des politiques écrites ou des pratiques standards, etc.), 4- blâme démesuré lors d'un incident, 5- affectation à des postes ou des tâches peu désirables, 6- pénalisation d'une personne racialisée du simple fait de ne pas bien s'entendre avec une autre personne (ex : collègue ou gestionnaire), alors que l'une des raisons de mésentente réside dans les attitudes ou les comportements discriminatoires de l'autre personne.

Par ces différences d'échanges, nous recensons les « Traitements discriminatoires en emploi » que peuvent rencontrer les immigrantes universitaires. Le tableau 49 présente les résultats sur la présence d'une qualité d'échanges entre subordonné et supérieur présentant un traitement discriminatoire dans l'emploi actuel.

Tableau 49: Indicateurs liés à des manifestations de discrimination raciale ou à des qualités d'échanges entre supérieurs et subordonnés faibles (LMX) et la déqualification (en %)

Déqualification	Groupe ethnique	Indicateurs de LMX faible ou de discrimination raciale
G1 DÉ	Minorités ethniques (4)	0 %
G1 DÉ	Minorité visibles (9)	67 %
G1 DÉ		46,2%
G2 DM	Minorités ethniques (3)	0 %
G2 DM	Minorité visibles (9)	11 %
G2 DM		8,3%
G3 SD	Minorités ethniques (3)	33 %
G3 SD	Minorité visibles (9)	67 %
G3 SD		58,3%
Minorités ethniques (10)		10 %
Minorité visibles (27)		48 %
Total général (n=37)		38 %

On note par ces résultats de ce tableau 49 que 38 % des immigrantes universitaires concernées par cette question, relatent des exemples appuyant ce type d'indicateurs. On observe un écart entre la présence de ces indicateurs et l'origine ethnique, puisqu'ils sont rapportés par 10 % des immigrantes universitaires des minorités ethniques, comparativement à 48 % des immigrantes universitaires des minorités visibles. Les seules immigrantes universitaires des minorités ethniques qui témoignent des exemples de ces indicateurs sont dans le G3 SD (33%). Les pourcentages sont plus élevés à chaque niveau de déqualification chez les immigrantes universitaires des minorités visibles (G1 DÉ : 67 %, G2 DM : 11 %, et G3 SD : 67 %). Par ces

résultats, on observe donc une différence entre ces indicateurs liés au développement de carrière et l'origine ethnique. Toutefois, la présence de ces indicateurs ne semble pas nécessairement accroître le risque plus marquée de déqualification des minorités visibles comparativement aux minorités ethniques puisque 67% des immigrantes universitaires sans déqualification (G3 SD) en évoquent.

Voici de nombreux exemples touchant à l'un ou l'autre des indicateurs présentés ci-haut. Rappelons que, tel que l'indique la recension des écrits de Roberson et Block (2001. Voir annexe 1, modèle 2), la délégation de dossiers peut être un indicateur à observer dans le développement de carrière. Il semble que la relation de confiance qui s'établit plus facilement avec un endogroupe qu'un *exogroupe* peut affecter la délégation de dossiers intéressants, puisque les superviseurs auraient tendance à lui faire davantage confiance car 1- l'endogroupe fera comme eux et 2- il considérera qu'il diminue ainsi son risque d'échec. Tel que mentionné, l'accessibilité de la formation à l'interne joue aussi un rôle-clé dans l'acquisition de nouvelles connaissances. Outre le fait qu'elle permet d'améliorer les compétences professionnelles, elle sert aussi à gravir les échelons. Fatima du G3 SD, originaire du Maghreb, mentionne que lors de l'un de ses premiers emplois dans un laboratoire, elle se voit changer de département avec seulement une courte formation à l'interne. Selon cette immigrante, lorsque les employés de cette entreprise sont transférés de département, cette mobilité professionnelle est accompagnée d'une longue formation :

[...] j'étais pas entraînée, pour peser des chiens avec des cathéter, des chiens aussi qui avaient subi des chirurgies [...] puis là j'étais pas entraînée. On me met dans cette étude-là puis on me dit : « Tu vas peser des chiens ». Là je rentre. Je n'ai jamais pesé, je n'ai jamais été entraînée pour peser des chiens pareils avec des cathéter, [...] « Ok, je vais

t'entraîner tout de suite, tu vas être approuvée. » Puis sur place, la fille m'a entraîné, puis là j'ai fait une erreur...une erreur fatale. On dirait qu'on attendait à ce que je fasse une erreur, puis là j'ai été mise à la porte. [...] avec le recul, je me dis : « Je me suis pas défendue.[...] j'ai été injustement mise à la porte [...] Sur place, j'ai été entraîné, alors que normalement je devais être entraînée plusieurs fois... j'ai fait une fois et j'ai fait une erreur...(G3 SD)

Cette immigrante universitaire n'a donc pas accès à la formation complète pour débiter un poste, ce qui engendre un manque de connaissances et de compétences, résultant en un risque plus élevé de commettre une erreur grave et, au final, de perdre son emploi. Selon nous, cet exemple réfère à l'un des indicateurs de discrimination raciale présenté par la CODP (2013) qui souligne qu'il y a discrimination raciale si : le refus de mentorat ou d'opportunités de perfectionnement professionnel offerts à d'autres, comme la possibilité de détachement ou de formation d'appoint (Commission ontarienne des droits et libertés de la personne, 2005).

Micheline du G2 DM originaire des Caraïbes, pour sa part, ne réussit pas à obtenir de la formation pour l'emploi qu'elle détient temporairement :

Les gens ne pouvaient pas m'aider. Ce n'est pas parce qu'ils ne le voulaient pas, mais c'est parce qu'ils ne le pouvaient pas, ils ne connaissaient pas le travail. Donc c'était à moi de me débrouiller et d'essayer de comprendre les choses. Mais il y avait une autre dame, qui pouvait m'aider, une seule personne. Mais elle voulait avoir le poste. (G2 DM)

Pour permettre à un employé de faire la démonstration de ses compétences, l'employeur doit jumeler l'employé au bon emploi. Un mauvais jumelage de compétences professionnelles et d'emploi peut par contre exister. Par exemple, Augustina du G3 SD originaire d'Amérique

Latine, mentionne lors de son entrevue de sélection, qu'elle n'a pas d'expérience en acier, le recruteur décide tout de même de faire fi de ce propos et de l'engager :

C'était une très petite entreprise. Il y avait une personne qui avait des contacts avec d'autres entreprises et il recevait des projets pour calculer . C'était des projets en acier, je lui ai dit que je n'ai pas d'expérience en acier, toute mon expérience était en béton armé. Il m'a dit, ça ne me dérange pas, si vous connaissez les notions. (G3 SD)

Malgré cette précaution de l'immigrante universitaire à rectifier le tir en soulignant à l'employeur potentiel ses réelles compétences, Augustina (G3 SD) se faire dire :

Et après, quand j'avais un problème, il me lançait : quelle sorte d'ingénieure êtes-vous ? Je vous ai dit que je ne savais pas. (G3 SD)

Augustina (G3 SD) se voit par conséquent critiquée sur le mauvais jumelage de l'employeur. Les commentaires de l'employeur indiquent qu'il doute de ses compétences en tant qu'ingénieur, et qu'il ne considère pas un simple manque de connaissances au niveau de la matière utilisée.

Dans cette section d'« Opportunités de développement de carrière » l'un des aspects qui doit être considéré porte sur la démonstration des compétences. L'une des questions à ce sujet concerne la nécessité, pour certains individus, à en faire plus que les collègues pour démontrer leurs compétences. La perception de Danushia du G3 SD va dans ce sens :

Ça veut dire que dans l'équipe de travail, nous sommes sept et il y a trois qui sont Québécois, alors ça se peut que les immigrants travaillent plus fort que les autres ou avec beaucoup de sérieux...[...] s'impliquent plus [...] Pour obtenir le même résultat, oui (G3 SD)

Le besoin ressenti par les immigrantes rencontrées de devoir en faire plus est un aspect qui ressort de notre recension des écrits (voir section 2.6.4).

Rappelons que des chercheurs indiquent que dans certains milieux de travail, selon la composition de la main d'œuvre en présence, il peut y avoir des relations tendues entre supérieur et subordonné. Ainsi, selon Flores (2011), dans les organisations où les membres des *exogroupes* sont minoritaires, les immigrantes notent que : 1- l'environnement de travail peut être tendu, 2- elles ne sont pas satisfaites des routines de travail, 3- elles ont peu d'interactions avec leurs collègues et 4- ne partagent que rarement des informations sur leur vie privée (Flores, 2011 : 325). Selon nous l'exemple de Madeleine du G3 SD originaire d'Afrique Subsaharienne peut appuyer cette observation. Cette immigrante est jumelée avec un nouveau médecin durant sa résidence, à maintes reprises, il lui lance des propos de reproches qui insinuent qu'elle préfère son collègue :

Donc je suis allée la première fois « Ah pourquoi tu ne veux pas travailler moi? Parce que tu aimes trop l'autre? Il va te manquer, je pense qu'il va te manquer aujourd'hui. S'il te manque à ce point, j'ai sa photo dans mon bureau ». (G3 SD)

Au niveau de la qualité d'échanges entre subordonnées et supérieurs, on se réfère à la notion de la « communication » qui porte sur : la facilité de communiquer avec son supérieur, la fréquence et la qualité au niveau de la rétroaction (Roberson et Block, 2001; Byrne, 1971). La communication entre un subordonné et un supérieur doit permettre au premier d'obtenir une certaine rétroaction, que ce soit suite à une participation ou à une évaluation de rendement. Ces rétroactions aident le subordonné à reconnaître ses forces et ses faiblesses ou à le motiver.

Madeleine du G3 SD constate que lorsqu'elle répond à des questions de ses collègues en résidence, elle ne reçoit aucune reconnaissance de leur part :

Ils peuvent ne pas te le dire mais ils viendront te poser la question en disant « Mais dans ça et ça comment tu peux faire? ». [...] puis quand tu auras répondu on va te dire comme d'habitude « Ah c'est ce que je pensais ». Non mais ... (rires). Tu ne le pensais pas. (G3 SD)

Madeleine (G3 SD) se voit aussi participer à des projets sans qu'on fasse mention de sa participation :

[...] à la Régie régionale, « Comment on peut faire ça? » j'ai dit « Bon on organise et puis », [...] quand on a présenté ils ont même oublié de dire mon nom. Non la personne qui parlait a dit « Ah oui au fait aussi on a eu la participation de Madeleine »... le nom ne venait plus. C'était mon premier jour, j'ai dit « Ah mon Dieu comment... Ils sont malhonnêtes ». (G3 SD)

Ce type de situation peut engendrer un certain sentiment d'injustice. La notion d'équité dans la qualité des relations d'échanges entre subordonnées et supérieurs (LMX) réfère aux traitements préférentiels qui peuvent engendrer un sentiment d'injustice. Rappelons que selon Othman et al., (2010) la présence de favoritisme fait par un supérieur, ou encore une perception d'injustice, peut engendrer des relations dysfonctionnelles au sein d'un groupe d'individus. Certaines des situations rapportées peuvent, selon nous, engendrer un sentiment d'injustice à l'égard des immigrantes que nous avons rencontrées. Ainsi, Keshia du G1 DÉ originaire d'Afrique subsaharienne dit que malgré ses demandes et contrairement à ses collègues de travail, on lui refuse de faire du temps supplémentaire:

[...] Ben, je demandais parfois de faire du temps supplémentaires [...] et puis non, on ne me les a pas donné. [...] dans ce cas là, je me disais aussi des fois ça dépendait, de quoi, des relations entre l'employé et le superviseur papapa...(G1 DÉ)

Keshia (G1 DÉ) se voit mettre à la porte avec des raisons nébuleuses :

[...] j'ai fait dans un centre d'appel [...] il est venu et il m'a dit « Wow, tu parles un bon français Nanana, tu viens d'où? Bla, bla, bla, bla ». Je pense qu'une journée après, on m'a renvoyée. « Ok, tu ne fais pas assez de ventes (silence). Tu pars. Tu quittes » [rires]. C'était pendant, t'sé pendant la période [...] de formation, on nous donnait 2 semaines de formation, et puis c'est pendant cette période que ça m'est arrivé. Ça m'a fait tellement de mal parce que je me disais que pendant la période de formation on donne le temps adéquat, on donne le temps à la personne d'apprendre, je venais d'arriver, je devais apprendre beaucoup beaucoup beaucoup en même temps. Non, mais, cette situation que j'ai gardé, parce que la personne qui est venue me le dire, « Vous parlez un bon français tatata, tu viens d'où, ça fait combien de temps...? OK », et puis comme une journée après ou deux là, je te dis ils m'ont renvoyée. [...] C'est au début. Je n'avais pas encore terminé ma formation. C'est au cours de la formation que ça m'est arrivé. [...]. Et je l'ai trouvé vraiment très très contradictoire. C'est à ce moment là que j'ai dit, ouf!!!! [Silence]. C'est comme si il se disait : Ok cette personne elle vient d'arriver papapa, est-ce que? [rires]. Oui oui, non non ça m'a fait (silence), ça m'a fait beaucoup de mal. (G1 DÉ)

Liz du G3 SD a une supérieure Péruvienne qui semble être plus « méchante » avec elle qu'avec ses collègues :

[...] une Péruvienne qui était plus que méchante avec moi, qui ne voulait pas parler espagnol avec moi, qui me regardait de la tête aux pieds comme si j'étais n'importe quoi. C'était un chef[...] ce n'est pas juste des Québécois [...] mais on est plus sensibles quand on arrive ici. On n'a pas de famille, on n'a pas de famille parce que ça fait plus mal puis on le voit plus. [...] ici je pense que c'est plutôt la solitude, le fait qu'on est immigrant pour sentir plus la discrimination, pour avoir plus des problèmes avec ça. (G3 SD)

Diana du G3 SD et originaire de l'Amérique latine considère que les conditions de travail ne sont pas comparables avec ses collègues masculins qui font, comme elle un emploi technique :

[...] Non, il n'y a pas d'autres ingénieurs juniors. Je suis la seule, mais je sais qu'il y a des ingénieurs qui n'ont pas des équivalences comme moi qui travaillent au niveau technique et ils ont des meilleures conditions que moi [...] c'est comme [...] décourageant [...]. (G3 SD)

Chama (G2 DM) du Maghreb perd son emploi suite à une évaluation de rendement qu'elle considère injuste :

[...] Je vais vous le dire très franchement [...] je n'ai pas quitté volontairement, j'ai perdu mon emploi.[...] Là il y a eu quelque chose de pas très catholique [...] il y a eu des changements de patron, je me suis retrouvée dans une équipe de beaucoup de gars, et puis mon nouveau patron était [...] un type assez spécial et puis je lui ai dit certaines vérités et il me dit « Si je parle de ça je vais te brûler », [...] Et puis j'ai perdu mon emploi, [...] quand la veille votre patron par intérim vous dit « T'as une belle carrière, tu vas voir, je vais t'appuyer » [...] j'avais vécu un peu d'injustice, [...] Même qu'un des patrons avait dit à une collègue à moi qui est québécoise « Tu devrais dire à Chama de les attaquer, de les poursuivre », mais je voulais pas rentrer là-dedans. [...] Au niveau de l'évaluation il y a eu quelque chose, je pense qu'il a pris quelque chose de personnel lors de l'évaluation [...] Puis là je suis tombée dans une nouvelle équipe et puis ce patron là [...] c'est peut-être méchant, une petite crosse qu'on m'a faite [...] (G2 DM)

Certaines immigrantes universitaires font part de leur sentiment d'injustice lorsqu'elles regardent la situation en emploi, et la sous-représentation des immigrants dans la haute sphère hiérarchique organisationnelle. Rappelons que l'un des modèles explicatifs de la moindre performance des immigrantes des groupes cibles s'explique, selon la recension de Roberson et Block (2001. Voir annexe 1, modèle 4), par la faible représentation en termes de genre et d'origine ethnique dans les hautes sphères hiérarchiques. Cette sous-représentativité aurait comme conséquence d'influencer grandement leur performance. Sur cette même observation, Fredeline du G2 DM et originaire des Caraïbes note que certaines organisations engagent des immigrants qui sont très compétents, mais qu'ils n'arrivent jamais à gravir les échelons :

[...] moi il y a des entreprises aussi où je pense qu'elles prennent comme un immigrant ou deux immigrants et puis elles les mettent à l'avant-scène pour dire « Oh oui vous voyez nous on ne fait pas de discrimination. On a des immigrants dans notre entreprise ou dans notre »... Mais pourquoi ils sont comme rares ceux qui se trouvent dans la hiérarchie. [...] Même dans le réseau de la santé, qui est [...] un très grand employeur, moi il y a de bonnes infirmières de toutes les couleurs, de toutes les nationalités, pourquoi la plupart de ceux et celles qui sont au niveau de la hiérarchie sont seulement des gens d'ici. (G2 DM)

Concernant les possibilités promotionnelles, Tania du G1 DÉ d'Amérique latine dit que les augmentations salariales et les promotions ne sont offertes qu'aux hommes québécois jeunes :

[...] C'est parce que vous êtes engagée comme gardienne, mais sur certaines affaires je travaillais comme à l'entretien c'est comme si elle oublie maintenant que je travaille pas pour ça et elle demande de faire des choses pour lesquelles vous êtes pas engagée. [...] Ils préfèrent donner [...] l'augmentation de salaire sur les femmes québécoises, ils préfèrent donner des postes à des hommes et aux plus jeunes, même si vous avez plus d'expérience et vous connaissez déjà votre travail ils préfèrent le donner à des personnes... surtout des Canadiens Québécois, soit hommes, et surtout plus jeunes. (G1 DÉ)

Ces deux exemples peuvent aussi, selon nous, appuyer le constat de certains chercheurs qui constatent que les femmes et les minorités visibles témoignent d'une rareté d'opportunités de promotion au sein des organisations (ONFIMVC; 2005; BIT, 2001; Catalyste, 2009), compte tenu qu'elles rencontreraient de nombreuses barrières qualifiées par Wirth (BIT, 2001) de plexiglas incassable.

Lourdy du G1 DÉ entend son supérieur indiquer au directeur, pour lequel elle travaille, qu'il a référé l'un de ses collègues en soulignant qu'il n'aura pas besoin de faire des accommodements pour cet employé :

Et puis le superviseur a dit [...] au directeur « Et tu sais qu'un employeur m'a appelé pour tel usager puis il semble qu'il va avoir le job [...] je lui ai dit que tout allait bien pour lui ». Il a dit « Mais c'est bon parce que comme ça c'est quelqu'un qui ne va pas demander des accommodements au directeur. C'est bon ». C'est un Québécois et puis c'est comme c'est un Québécois, ça ne va pas causer de trouble au directeur parce que lui il n'aura pas d'accommodements à faire. (G1 DÉ)

Ce dernier commentaire de Lourdy peut, selon nous, référer à du racisme subtil de type 4 de Van Laer et Janssens (2011. Voir annexe 4). Ainsi, bien que les immigrantes considèrent que leurs collègues sont ouverts à l'égard de la diversité culturelle, elles peuvent être témoin de

certaines propos, comportements et attitudes qui indiquent que les individus de l'endogroupe ne le sont pas nécessairement.

Tel que précisé dans la recension des écrits de Roberson et Block (2001), un mentor permet au subordonné d'acquérir des ressources instrumentales (ex. : coaching, visibilité), ainsi qu'un soutien psychologique (ex. : rôle de modèle, offrant des conseils). Tel que mentionné dans la littérature, l'accès au mentorat joue un rôle déterminant dans le cheminement de carrière d'un employé. Le mentorat est défini comme étant une relation qui se développe entre un senior et un junior, dans le but de soutenir le développement de carrière du junior (Roberson et Block 2001). Ainsi, certaines immigrantes remarquent des différences au niveau de la qualité des échanges avec leur mentor, et celle dont bénéficient leurs collègues de travail. Par exemple, Fatima du G3 SD, originaire du Maghreb, constate que l'aide de son mentor est différente de l'aide des autres mentors de l'entreprise :

[...] mon premier travail ici au Canada, c'est dans un laboratoire de recherches pré-clinique, puis on a été très très très méchant envers moi... [...] ben on m'avait confié à une ancienne qui travaillait dans ce laboratoire-là puis elle, elle était supposée me montrer tout, tout, tout, vu que j'étais en training [...] Un mentor. [...] Mais elle était jamais présente. Donc elle me laissait me débrouiller. J'étais nouvelle, c'étaient des appareils que je connaissais pas, puis le travail avec les animaux c'était déjà stressant. Puis par la suite j'ai vu, j'ai vu une autre qui était venue qui était nouvelle, puis ils l'avaient mise avec une autre ancienne, puis elle lui montrait tout, [...] je voyais qu'elle l'aidait, qu'elle lui montrait tout tout tout, « Voilà ce qu'il faut faire, il faut faire ça, il faut faire ceci cela ». Puis moi, j'ai été livrée à moi-même... Donc ça m'a fait quelque chose... Le mentor elle m'avait abandonné, elle avait jamais été à mes côtés [...] je sentais que j'étais rejetée [...]. (G3 SD)

Fatima (G3 SD), résume ses expériences de mentorat ainsi :

[...] la première, elle était vraiment indifférente... c'est ça, elle était indifférente, d'ailleurs j'avais oublié que c'était mon mentor... Puis la deuxième elle était vraiment, comment on dit, vache. Vache c'est très méchant, c'est ça. (G3 SD)

Fatima (G3 SD) considère donc être laissée à elle-même, contrairement à ses collègues qui, pour leur part, obtiennent du soutien de leur mentor. Cette situation l'amène à se sentir isolée.

À l'inverse Michaelle du G3 SD est jumelée à un supérieur qui joue un rôle de mentor pour elle.

Elle dit que sa réussite vient en partie de ce jumelage :

[...] La seule chose que je peux dire, je pense que j'étais tombée sur un superviseur ma première année qui n'est pas québécois, qui a grandi ici, qui a la mentalité québécoise mais qui est un mélange. [...] si j'étais tombée sur quelqu'un d'autre peut-être que j'aurais eu plus de difficulté à avancer.[...] Je ne dis pas que c'est le fait qu'il était mélangé, je pense [...] sa personnalité me convenait, et puis on avait de bons rapports. [...] si j'étais tombée quelque part d'autre, je ne suis sûre que j'aurais passé à travers le système [...] c'était mon superviseur direct. (G3 SD)

Michaelle (G3 SD) explique comment ce mentor l'aide dans son apprentissage :

Il m'a recommandé des livres « Je te conseille ci », donc au moins les recommandations qu'il m'a faites m'a aidée à avancer [...], il a été un bon mentor dans le sens qu'il m'a dit « Oui je te conseille ça ça ça », je les ai faites puis ça m'a aidée. (G3 SD)

Michaelle (G3 SD), lorsqu'elle parle de cette relation d'échanges, mentionne que dans l'emploi actuel, elle n'accède pas à ce type de relation. Elle considère qu'elle est laissée à elle-même :

Il était un peu dirigeant, il m'a dit « Fais ça, fais ça », il m'a recommandé des choses, il a d'emblée recommander certaines choses qui m'ont aidée, ce qui n'est pas fait ici. [...] En général on te dit tu arrives tu vas devoir te débrouiller seule. Si tu ne sais pas, tu vas chercher les choses, ça peut être difficile.[...] Mais c'est pas toujours tout le monde qui a un mentor. Il y a cette idée ici à l'université que tu dois aller te débrouiller pour chercher les choses seule, mais si tu ne connais pas le système comment peux-tu juger qu'est-ce qui est bon pour le système? (G3 SD)

Selon Michaelle (G3 SD), les immigrants ne connaissent pas les outils pour trouver l'information :

Et j'ai remarqué ça, qu'ici on te dit « Tu dois aller chercher ton information, tu dois t'informer toute seule », mais parfois quand tu viens d'ailleurs c'est sûr qu'il y a des guides d'information, mais c'est pas toujours ce qui convient à cette façon de faire. (G3 SD)

Lourdy du G1 DÉ se voit ignorer dans la ressource communautaire dans laquelle elle travaille :

[...] Par exemple dans le travail dans le Centre des femmes, bon quand je travaillais et à la maison pour les femmes victimes de violence conjugale, je sentais...[...] la coordonnatrice, [...] me faisait sentir je suis incompétente [...] on m'ignorait. (G1 DÉ)

Ces divers comportements, pratiques et décisions illustrent, selon nous, des différences au niveau de la qualité d'échanges entre les subordonnées et leurs supérieurs, et les indicateurs qui révèlent des différences au niveau du développement de carrière, selon l'origine ethnique.

Conclusion

En résumé et pour conclure ce chapitre portant sur les résultats sur le marché du travail, nous remarquons plusieurs différences lorsque nous comparons les expériences vécues des immigrantes universitaires des minorités ethniques à celles des minorités visibles. Que ce soit en ce qui a trait aux motifs d'exclusion lors du recrutement, de la présence de stéréotypes, des propos ou comportements des clients, collègues de travail ou des supérieurs et en ce qui a trait au possible développement de carrière, des différences s'observent. Ainsi, le recrutement, les méthodes de sélection, le climat de travail et le développement de carrière semblent affecter différemment les immigrantes universitaires rencontrées selon leur origine ethnique.

Le prochain chapitre sera la « Discussion ». Nous répondrons à notre question de recherche ainsi qu'à notre proposition principale et nos sous-propositions.

CHAPITRE 6. DISCUSSION

Rappelons que notre recherche vise à identifier et comprendre les facteurs explicatifs de la déqualification des immigrantes universitaires en comparant les immigrantes des minorités ethniques à celles des minorités visibles (voir annexe 6, Tableau récapitulatif). Afin de répondre à notre question de recherche, ce chapitre présente l'ensemble des facteurs explicatifs qui sont liés aux différents acteurs et qui touchent au phénomène de déqualification. À chacun de ces facteurs explicatifs, nous comparons ceux qui s'appliquent à la déqualification des immigrantes universitaires des minorités ethniques ou des minorités visibles. Puisque notre cadre d'analyse se base sur la théorie systémique, nous présentons quelques exemples qui illustrent les interactions des facteurs de discrimination. Ces illustrations permettront ensuite de répondre, en deuxième partie, à notre proposition principale ainsi qu'à nos quatre sous-propositions énoncées au chapitre 3 (voir section 3.5).

6.1. Variable dépendante

Tout d'abord, le phénomène de la déqualification touche près du $\frac{3}{4}$ des immigrantes universitaires rencontrées dans cette recherche (voir tableau 30). En fait, lorsque nous jumelons les immigrantes universitaires rencontrées qui ont une déqualification élevée (G1 DÉ) (voir tableau 24) avec celles qui ont une déqualification moyennement élevée (G2 DM), (voir tableau 26) nous observons que 70,6% des immigrantes universitaires des minorités ethniques sont dans une situation de déqualification, comparativement à 74,3% de l'ensemble des immigrantes universitaires des minorités visibles rencontrées. Rappelons que les résultats de Galarneau et Morissette (2008) présentés dans notre portrait statistique (Tableau 15), indiquent qu'en 2006

la déqualification des immigrantes universitaires récentes⁵⁵ était de 44% comparativement à 29% pour celles de longue date⁵⁶.

6.2. Variables intermédiaires

Cette partie présente les facteurs explicatifs qui touchent aux différents acteurs de la société d'accueil qui peuvent influencer positivement ou négativement l'insertion en emploi des immigrantes universitaires. Selon plusieurs chercheurs, ces facteurs explicatifs peuvent engendrer de la discrimination systémique persistante (Chicha et Deraedt, 2009; Galarneau et Morissette, 2008; Lee-Gosselin, 2006; Salaff et Greve 2006; Chicha-Pontbriand, 1989). Pour présenter nos résultats, cette section est divisée selon les 4 grands axes présentés par la théorie systémique (Chicha-Pontbriand, 1989) à savoir: le processus de reconnaissance des diplômes étrangers; la stratégie de l'unité familiale immigrante; le processus de réorientation professionnelle et le marché du travail.

Processus de reconnaissance des diplômes étrangers

Tout d'abord, notons que plusieurs expériences rapportées par de nombreuses immigrantes universitaires rencontrées illustrent la présence d'obstacles dans certains ordres professionnels (voir la section 5.3.2). Par exemple, des immigrantes rapportent des difficultés liées à la longueur et la lourdeur du processus de reconnaissance des diplômes étrangers; la nécessité questionnable de devoir refaire tous les tests si le demandeur n'est pas accepté lors de sa

⁵⁵ Immigrants récents ici signifie : arrivés au Canada entre 1 et 5 ans avant l'année de référence (Galarneau et Morissette, 2008).

⁵⁶ Immigrants de longue date signifie : arrivés au Canada entre 11 et 15 ans avant l'année de référence (Galarneau et Morissette, 2008).

première tentative; les coûts engendrés; le manque à gagner compte tenu de l'absence totale ou partielle de salaire durant le processus. Cette multitude d'obstacles vont dans le sens des résultats de Hein (2003) qui indiquent que plusieurs ordres professionnels semblent mettre des bâtons dans les roues de certains professionnels étrangers. L'exemple d'Olga (G1 DÉ), originaire d'Europe de l'Est, illustre bien, selon nous, l'influence de ces rigidités et leur impact potentiel sur le phénomène de déqualification. Rappelons que cette immigrante était médecin spécialiste dans son pays d'origine, et que pour obtenir une reconnaissance de ses diplômes étrangers, elle devait passer de nombreux tests qui demandaient de l'argent et surtout beaucoup de temps. Celle-ci, voyant d'autres immigrantes dans la même situation, constate que si elle veut obtenir une reconnaissance de ses diplômes en médecine, elle devra investir près de 7 ans de sa vie (!). Compte tenu de son âge et de sa situation familiale, elle se voit dans l'obligation d'effectuer une réorientation professionnelle dans un domaine qui ne nécessite qu'une très courte formation, mais qui n'offre qu'une très faible sécurité d'emploi. L'exemple d'Olga permet d'illustrer l'interaction entre ce facteur explicatif lié aux difficultés de reconnaissance des diplômes étrangers et celui lié à la situation familiale.

Notre recension des écrits indique (voir section 2.3.2) qu'il peut y avoir des préjugés négatifs ou positifs qui accompagnent certains diplômes étrangers lors du processus de reconnaissance (Germain, 2013; Vaynman, 2012; Chicha et Deraedt, 2009; Esses et al., 2006; Li, 2006; McDade, 1988; Basran et Zong, 1998). De nos résultats, on observe des différences de perception entre les immigrantes universitaires des minorités ethniques et celles des minorités visibles (voir tableau 36). Par exemple, comparativement aux immigrantes universitaires des minorités ethniques, davantage d'immigrantes universitaires des minorités visibles ont la

perception que les acteurs responsables de la reconnaissance accordent une valeur négative à leur diplôme étranger compte tenu de leur origine ethnique.

Ces obstacles lors du processus de reconnaissance des diplômes étrangers peuvent même affecter les immigrantes universitaires qui ont accédé à la reconnaissance de leur diplôme, au sein même de leur profession pré-migratoire. L'exemple de Liz (G3 SD) qui est infirmière en Amérique Latine et qui réussit à faire reconnaître ses diplômes étrangers par son Ordre professionnel, rencontre toutefois des obstacles de reconnaissance additionnels de la part de son employeur. Au sein de son établissement, elle constate que certaines infirmières originaires d'Europe se voient reconnaître, sans difficulté, leur diplôme étranger tandis qu'elle-même se bute à de nombreuses résistances et doit même faire intervenir son syndicat pour obtenir un salaire similaire à ses collègues immigrantes (!). Cet exemple illustre, selon nous, la possible présence de préjugés négatifs que peuvent entretenir certains acteurs à l'égard de l'origine des diplômes obtenus dans des pays étrangers en particulier, plutôt que d'autres. De sorte que, certaines immigrantes sont sollicitées à venir travailler dans leur établissement, tandis que d'autres, venant de pays du Sud, semblent se buter à des obstacles liés à des préjugés défavorables. Tel que l'indiquent McDade (1988) et Li (2001), les immigrantes des minorités visibles sont davantage la cible de préjugés défavorables à l'égard de leur diplôme étranger.

Nous observons que, depuis leur arrivée, de nombreuses immigrantes universitaires de notre échantillon (voir tableau 37, n=28) ont rencontré des conseillers en employabilité d'Emploi-Québec ou des conseillers travaillant au sein d'organismes communautaires. À l'issue de ces rencontres, plusieurs d'entre elles se font diriger vers des emplois précaires, tandis que d'autres

se font diriger vers des emplois qui touchent, de près ou de loin, à leur formation étrangère. Les immigrantes universitaires qui rencontrent des conseillers en emploi prenant en considération leurs diplômes étrangers semblent fortement soutenues tout au long de leur recherche. L'un des exemples illustrant ici l'importance de la prise en considération de cette expérience étrangère par son conseiller est Michaelle du G3 SD, médecin des Caraïbes, et donc issue des minorités visibles. Son conseiller lui recommande fortement de ne jamais oublier son objectif principal, c'est-à-dire de réintégrer la profession de médecine. Elle débute ainsi son parcours professionnel comme préposée dans un CLSC, et, au moment de notre entrevue, elle était déjà résidente en médecine. Les connaissances qu'elle a acquises dans la pratique de sa profession dans le contexte de son pays d'accueil et qui lui ont servi durant son emploi comme préposée sont, selon elle, des connaissances pertinentes qui l'ont aidée lors du processus de sélection pour la médecine. La prise en compte des diplômes étrangers par ces conseillers en employabilité semble donc avoir une importance dans le cheminement de carrière pour certaines immigrantes universitaires. Cet exemple permet d'expliquer comment une prise en considération des diplômes étrangers de la part d'un conseiller en emploi peut influencer positivement le parcours professionnel d'une immigrante universitaire pour qu'elle puisse, au final, réintégrer complètement la profession occupée avant son émigration, et ainsi éviter une déqualification. D'autres exemples rapportés montrent, qu'à l'inverse, la non prise en considération du diplôme étranger peut influencer cette fois négativement le parcours professionnelle de l'immigrante universitaire et s'accompagner d'une déqualification (voir section 5.3.3 les exemples de Keshia du G1 DÉ ou d'Hanane du G1 DÉ).

Stratégie de l'unité familiale immigrante

En premier lieu, nous nous sommes penchés sur la théorie portant sur la stratégie de l'unité familiale immigrante. Rappelons que cette théorie stipule qu'au sein d'un couple immigrant professionnel, la priorité de réinsertion professionnelle sera accordée à l'homme plutôt qu'à la femme (voir section 2.5.1). Selon la théorie du rôle de genre, cette possible priorisation au sein du couple résulterait de la forte présence de stéréotypes à l'égard des femmes, lesquelles se doivent d'être les premières responsables des rôles liés aux soins des enfants, d'aidante naturelle, des tâches domestiques, etc. Ainsi, de ces stéréotypes véhiculés, l'unité familiale peut accorder la priorité à l'homme au sein du couple pour qu'il puisse réintégrer la profession qu'il occupait avant son émigration. De cette transition et de cette période d'inactivité, l'immigrante universitaire peut par exemple perdre graduellement son expertise. Au final, cette stratégie familiale peut expliquer pourquoi les immigrantes universitaires seraient ainsi davantage déqualifiées que leurs homologues masculins (Chicha et Deraedt, 2009; Chicha, 2009; Shauman et Noonan, 2007; Cooke, 2005; Salaff et Grev, 2004; Potuchek, 1997). Nos résultats (voir tableau 38) vont dans le sens des résultats présentés dans la recension des écrits, à savoir : que lorsque la stratégie de l'unité familiale immigrante donne la priorité à l'homme, les immigrantes universitaires accroissent leur risque à la déqualification. De plus, à la lumière de ces résultats, nous notons des différences lorsque nous comparons les immigrantes universitaires des minorités ethniques à celles des minorités visibles. Par exemple, tandis que les immigrantes universitaires des minorités ethniques semblent avoir une certaine « neutralité » (77% d'entre elles n'accordent pas de priorité à l'un ou l'autre des conjoints), certaines unités familiales immigrantes des minorités visibles qui se retrouvent dans le G1 DÉ et G2 DM semblent, pour leur part, accorder plus fréquemment la priorité à l'homme (voir tableau 38).

L'un des exemples d'immigrantes universitaires des minorités visibles qui illustre bien l'importance de la prise en considération de ce facteur explicatif vient de Marta du G3 SD, originaire d'Amérique latine (voir section 5.4.1). À son arrivée, Marta se voit reconnaître son diplôme étranger en enseignement des mathématiques, mais elle doit surmonter des obstacles liés à la francisation combinée à la garde de son enfant d'âge pré-scolaire. Son conjoint, n'ayant pas de diplôme universitaire étranger et ayant une expérience de travail dans un domaine difficilement transférable au pays d'accueil, lui laisse la priorité. Il devient par exemple le responsable de l'épicerie ou de la cuisine. Ainsi, de cette stratégie qui lui donne la priorité, Marta (G3 SD) réussit à parfaire sa formation en français, et à prendre le temps pour frapper à la porte de plusieurs commissions scolaires pour dénicher un emploi comme enseignante en mathématique. Sa charge de travail, qu'elle considère assez lourde, est selon elle réalisable grâce à la grande participation de son conjoint dans la conciliation travail famille. La priorisation au sein du couple, et la participation du conjoint dans la sphère domestique semblent, par conséquent, être des facteurs qui expliquent la réussite professionnelle de Marta et de son intégration au G3 SD. La littérature et nos résultats qui prennent en compte ce dernier exemple, semblent ainsi appuyer le constat que la priorisation, au sein du couple immigrant, affecte le phénomène de la déqualification.

À la lumière de nos résultats, nous observons qu'au sein des immigrantes universitaires des minorités visibles rencontrées, ce sont celles originaires du Maghreb qui rapportent le plus souvent que la stratégie de leur unité familiale accorde la priorité d'insertion professionnelle à l'homme (voir section 5.4.1 Stratégie de l'unité familiale immigrante priorisant l'homme). De

plus, il ressort que cette priorisation affecte considérablement leur déqualification, puisque de toutes les immigrantes universitaires qui ont donné cette priorisation à l'homme, 100% d'entre elles se retrouvent dans le groupe le plus déqualifié (G1 DÉ). Ainsi, les possibles stéréotypes ancrés au sein de certaines unités familiales immigrantes peuvent avoir comme conséquence de catégoriser les immigrantes universitaires au sein de leur unité familiale et avoir comme résultat d'accroître le risque d'être dans une situation de déqualification.

En deuxième lieu, on note qu'au sein des unités familiales immigrantes, la composition familiale est différente entre les immigrantes universitaires des minorités ethniques et celles des minorités visibles rencontrées (voir tableau 39). Les résultats recueillis vont dans le sens des résultats de Pelletier (2013) qui note que les immigrantes européennes enregistrent un taux de fécondité de 1,5 similaire à celui des natives, comparativement aux immigrantes des minorités visibles, telles que les Africaines subsahariennes qui ont un taux de fécondité de 2,3 et les Africaines du nord ou du Moyen-Orient qui enregistrent un taux de fécondité de 2,7 suite à leur immigration (Pelletier, 2013). Rappelons que dans la grille de sélection québécoise, un nombre de points est attribué selon le nombre d'enfants au sein de l'unité familiale immigrante afin de favoriser l'immigration de familles nombreuses (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007).

De plus, plusieurs chercheurs présentés dans notre recension des écrits mentionnent que la présence d'enfants joue un grand rôle dans la trajectoire professionnelle des immigrantes (Aloui, 2011; Salaff et Greve, 2004; Cobb-Clark et Conolly, 2001; Stier, 1991), et influence la déqualification (Vaynman, 2012; Chicha et Deraedt, 2009). Nos résultats vont également dans

ce sens puisqu'on observe que les femmes qui ont une famille avec plus d'enfants sont davantage dans les groupes déqualifiés, et ce, tant chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques que chez celles des minorités visibles (voir tableau 39).

Clara du G1 DÉ originaire d'Afrique subsaharienne est l'une des immigrantes universitaires des minorités visibles rencontrées qui donne des exemples illustrant très bien l'importance de ce facteur explicatif dans le processus de déqualification chez les immigrantes universitaires qui sont des mères de jeunes enfants. Bien qu'elle obtienne du Ministère de l'immigration, la reconnaissance de ses diplômes étrangers, Clara ne peut tout de même pas pratiquer dans son ancien domaine de formation puisqu'il est du domaine du droit. Ainsi, Clara doit effectuer une réorientation professionnelle en fonction d'une forte demande sur le marché du travail soit en soins infirmiers. Toutefois, lors de notre entrevue, cette immigrante est mère de trois enfants. La gestion familiale est, selon Clara, l'un des obstacles les plus difficiles à surmonter pour qu'elle puisse un jour réussir cette formation et sa réintégration professionnelles. Lors de notre entrevue Clara dit être dans une impasse, car elle ne sait pas comment elle pourra concilier la poursuite de sa formation actuelle, qui se donne de soir, et ses obligations familiales. Les garderies n'étant pas ouvertes le soir, elle demande donc de l'aide à une famille de nouveaux immigrants, car son conjoint est lui aussi dans l'obligation de concilier des horaires variables de travail. Cette nouvelle famille immigrante quittera bientôt sa résidence et ne pourra, par conséquent, plus aider Clara dans sa gestion familiale. Cet exemple illustre, selon nous, à quel point la logistique familiale, combinée à des ressources humaines et financières limitées, peut affecter le parcours professionnel des immigrantes universitaires.

Rappelons que notre recension des écrits présente des recherches qui relèvent la présence de rigidités institutionnelles pouvant interférer dans la gestion familiale et qui affecteront davantage les femmes que leur conjoint (voir section 2.5.2). Cette observation découle de la forte présence des stéréotypes à leur égard, c'est-à-dire qu'elles se doivent d'assumer le rôle typiquement féminin de ménagères (homemaker), comparativement à leurs conjoints qui se doivent de remplir leur rôle de pourvoyeur (breadwinner) (Potuchek, 1997). Ainsi, on observe que certaines rigidités institutionnelles liées à la sphère familiale affectent particulièrement la situation des immigrantes universitaires rencontrées, par exemple : 1) des contraintes au niveau des services de garderie (délais, horaires, places, localisation, etc.); 2) des responsabilités d'aidantes naturelles de la famille élargie qui leur reviennent de facto; 3) des pertes de soutien externe, suite au processus migratoire, qui engendreront un accroissement des tâches domestiques dont elles risquent d'être les seules responsables (Ho, 2006; ONFIMVC, 2005; Salaff et Greve, 2004; Cardu et Sanschagrin, 2002). Au final, les interactions entre la priorité accordée selon le rôle de genre, la division des tâches, la présence du nombre d'enfants et les rigidités institutionnelles telles que la pénurie des services de garde, expliquent la déqualification plus importante des immigrantes universitaires. L'influence de l'origine ethnique se fait particulièrement sentir à travers la priorité donnée à l'homme ainsi qu'au niveau de la taille de la famille.

Processus de réorientation professionnelle

De nos résultats (voir tableau 40), on note que la réorientation professionnelle s'effectue, à la fois, chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques (41 %) et celles des minorités visibles (31 %). Selon certains chercheurs, plusieurs immigrantes universitaires optent pour une

réorientation professionnelle, compte tenu de difficultés liées au processus de reconnaissance des diplômes étrangers (Germain, 2012). Les résultats de notre recherche vont dans ce sens, puisque nous constatons que la raison la plus souvent évoquée par les immigrantes rencontrées, pour expliquer leur choix d'effectuer une réorientation professionnelle, touche effectivement aux difficultés liées au processus de reconnaissance des diplômes étrangers, c'est-à-dire 50 % des immigrantes rencontrées (voir tableau 41). Toutefois, des écarts sont observés en ce qui concerne ce motif de réorientation professionnelle, puisqu'il est plus souvent évoqué chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques (71 %), que chez les immigrantes universitaires des minorités visibles (33 %). Notons que de l'ensemble des immigrantes universitaires ayant évoquées ce motif la totalité d'entre elles se retrouvent dans le G1 DÉ ou le G2 DM. L'influence de l'origine ethnique ne semble cependant pas se faire sentir ici.

À la lumière de nos résultats (voir tableau 43) on observe que les immigrantes universitaires des minorités visibles font, davantage une réorientation professionnelle dans des emplois précaires à forte prédominance féminine (ex. : gardiennes d'enfants ou infirmières auxiliaires). Ces résultats vont dans le sens de certains chercheurs de notre recension des écrits qui considèrent que les choix de réorientation professionnelle post-migratoire sont souvent dictés par une combinaison selon le genre et l'origine ethnique (Shan, 2009; Action travail femmes, 2009).

À la lumière de nos résultats⁵⁷, les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à avoir exprimé des situations qui indiquent une possible exclusion de la part de

⁵⁷ À noter qu'ici le retour en classe comprend les immigrantes qui ont effectué ce retour soit pour une reconnaissance de leurs diplômes étrangers ou pour réaliser une réorientation de carrière.

des étudiants et enseignants du groupe majoritaire (voir tableau 44). De nos résultats, nous n'observons cependant pas de différence entre ces situations d'exclusion et la déqualification. Toutefois, l'identification de ce type de situations est beaucoup plus fréquente chez les immigrantes universitaires des minorités visibles et ce, aux trois niveaux de déqualification (G1 DÉ, G2 DM, G3 SD). Ainsi, nous observons que ce type de comportements d'exclusion peut s'observer dans des formations données, par exemple, à l'interne au sein d'entreprises privées, comme dans des formations plus générales au niveau collégial ou universitaire. Et finalement, on note que ces comportements d'exclusion peuvent provenir : des collègues de classe, des enseignants, des superviseurs ou des directeurs scolaires, des patients lors des stages.

De nombreux exemples, la plupart rapportés par les immigrantes universitaires des minorités visibles, nous indiquent donc une possible mise à l'écart ou des comportements d'ignorance de la part des collègues de classe (voir tableau 44). De nombreux exemples sont aussi présentés pour illustrer les possibles relations d'échanges "faibles" entre étudiant et enseignant (Bowler, 2001), qui sont elles aussi principalement rapportées par les immigrantes universitaires des minorités visibles. Sur ce point, nous revenons sur les propos de Marylin du G1 DÉ, originaire des Caraïbes, laquelle détient un baccalauréat en économie et tente d'effectuer une réorientation dans un domaine en « demande ». Lors de cette formation, cette immigrante universitaire rapporte des comportements et propos qui illustrent la possible présence de racisme subtil de la part de ses collègues de classe. De plus, elle observe que certaines enseignantes, semblent avoir une meilleure qualité des échanges avec les étudiants du groupe majoritaire ce qui se traduit par l'offre d'exercices plus diversifiés, pour qu'ils soient mieux outillés en vue des examens pratiques (voir section 5.5.3 Retour à l'école). Dans ce contexte de formation, Marylin n'obtient

pas son diplôme pour devenir infirmière, et se retrouve, à nouveau, sur le marché du travail, sans formation locale et accumulant les petits emplois.

Qu'elles proviennent des immigrantes des minorités ethniques ou des minorités visibles, on obtient des confidences qui indiquent que certaines d'entre elles ont souffert de conséquences psychologiques suite à ce type de situations d'exclusion (voir section 5.5.3 Conséquences psychologiques). Par exemple, certaines en viennent à remettre en question leur choix, à trembler devant les patients, à se sentir « stupide » ou voire même à « faire une bêtise ». Ces propos peuvent illustrer les théories d'internalisation ou de menace de stéréotypes (Roberson et Block, 2001; Steele et Aronson, 1995). Selon la recension de Roberson et Block (2001), si un individu perçoit qu'il est la cible d'une catégorisation sociale et qu'il se sent ainsi exclu du groupe d'individus de l'endogroupe, cet individu peut vivre une perte au niveau de sa motivation, et cette perte peut influencer par la suite sa performance. Ainsi, si l'immigrante universitaire vit une telle catégorisation, celle-ci peut moins performer et être exclu ou s'exclure de cette formation. D'un tel scénario, les risques de déqualification peuvent selon nous s'accroître.

Pratiques, décisions et comportements des employeurs

Cette section comporte quatre parties qui sont des étapes cruciales sur le marché du travail à savoir : le recrutement, la sélection, le climat de travail et le développement de carrière.

Recrutement

L'une des méthodes de recherche d'emploi des plus prisées des immigrantes universitaires rencontrées réfère au « réseau de contacts » (voir tableau 45). À la lumière de ces résultats on note toutefois que les immigrantes universitaires qui considèrent utile cette méthode de recherche d'emploi, se trouvent dans le G1 DÉ ou le G2 DM, lors de notre entrevue et ce, indépendamment qu'elles soient des immigrantes universitaires des minorités ethniques ou des minorités visibles. Plusieurs des immigrantes universitaires rencontrées nous font part de leur manque de réseau de contacts à leur arrivée : « ils sont tous dans une situation pareille, ils sont en train de régler son propre problème » ou « Ces amis ne peuvent pas s'aider eux-mêmes » (voir section 5.6.1. Méthodes de recrutement). De plus, l'exemple d'Hanane du G1 DÉ est intéressant pour illustrer le piège potentiel d'effectuer une recherche d'emploi au sein d'un réseau de contacts composé d'immigrantes. Hanane, en fait, reçoit l'aide d'une de ses amies immigrantes qui semble elle-même dans une situation de déqualification puisque cette amie est détentrice d'une maîtrise dans son pays d'origine. Ainsi, en tenant compte de leur temps passé au pays, le réseau social plus restreint des immigrantes universitaires rencontrées, compte tenu qu'il est largement composé d'immigrants, peut les aider à trouver des emplois, mais ceux-ci sont souvent dans le secteur secondaire du marché du travail et donc déqualifiés pour ces immigrantes universitaires.

Nos résultats vont donc dans le sens des recherches présentées dans notre recension des écrits, lesquels observent que les immigrantes souffrent d'un manque de réseau social dans leur recherche d'emploi (Behtaoui, 2008; Carlsson et Rooth, 2008; Liu, 2007; Samuel, 1997). De ce capital social faible et du fait qu'il y ait une sous-représentation de femmes et de minorités ethniques au sein de plusieurs entreprises québécoises, les immigrantes universitaires des

minorités visibles sont par conséquent pénalisées, lorsque les employeurs utilisent des méthodes de recrutement comme le bouche-à-oreille (Charest, 2012; Chicha et Charest, 2008; Behtaoui, 2008). Ainsi, ces résultats semblent corroborer le constats de Chicha et Deraedt (2009) en ce qui à trait aux obstacles liés au genre, à l'origine étrangère et à l'origine ethnique qui sont, difficilement contournables.

Sélection

Notre recension des écrits (voir section 5.6.2) présente plusieurs études qui ont montré que le choix de certains recruteurs, lors d'une entrevue de sélection, peut être influencé par la présence de préjugés et de stéréotypes à l'égard de l'origine ethnique des postulants rencontrés (Eid, 2012; Oreopoulos et Dechief, 2011; Oreopoulos 2009; Esses et *al.*, 2006). Ainsi, la présence de stéréotypes, pourrait ouvrir la porte à une catégorisation sociale des immigrantes universitaires et faire en sorte que les évaluateurs puissent être tentés, consciemment ou inconsciemment, d'aller chercher les informations qui confirmeront leurs préjugés et stéréotypes, et d'omettre de prendre en considération les informations qui pourraient les infirmer (Channouf, 2012; Roberson et Block, 2001). La compréhension de ce phénomène vient de la théorie de la similarité et attraction (Byrnes, 1971) et de celle portant sur la catégorisation sociale (Allport, 1979; Tajfel et Turner, 1979). Ces deux théories expliquent que lors d'un processus d'évaluation, un évaluateur biaisé initialement peut tenter, lors d'une évaluation auprès d'un *exogroupe*, d'aller chercher les informations qui confirmeront ses préjugés et stéréotypes, puis omettra de prendre en considération les informations qui, au contraire, pourraient les infirmer (Channouf, 2010 : 84; Roberson et Block, 2001).

Rappelons que le Tribunal des droits de la Personne, dans un jugement porté en 2008 pour une plainte dirigée à l'endroit de Gaz Métro Inc, stipule que le processus de sélection : « (...) ne doit pas avoir des objectifs flous, imprécis, des questions hautement subjectives et non reliées au poste à combler » (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c Gaz Métropolitain Inc et société en Commandite Gaz Métropolitain, 2008). Plusieurs immigrantes universitaires rencontrées nous ont fait part d'exemples de questionnaires qui illustrent toutefois ce type de lacunes lors de processus de sélection et ayant ainsi le potentiel de faire interférer certains biais discriminatoires (voir section 5.6.2 Outils de sélection) : 1- « Un énorme dépliant de questions bien déterminées, certaines sans lien avec les « compétences professionnelles », telles que : « C'est quoi être discipliné pour vous? », « C'est quoi [...] le chômage pour vous? »; 2- une autre se fait questionner sur: « Qu'est-ce que vous aimez? Qu'est-ce que vous n'aimez pas? Quelle est votre idole? »; 3- Des questions qualifiées de « terribles » telles que : « Et si vous voyez qu'après un mois ici que personne ne vous aime, comment est-ce que vous allez réagir par rapport à ça? Si on ne vous aime pas? ». Ces propos vont dans le sens de ceux qui sont recensés dans l'étude de Samuel (1997) qui relatent que les minorités visibles sont deux fois plus nombreuses à mentionner qu'elles ont dû répondre à des questions n'ayant pas de lien avec le poste qu'elles ont postulé

Deuxièmement, nous observons que de nombreuses immigrantes universitaires n'obtiennent pas les motifs qui expliquent leur refus (voir tableau 47). Fredeline du G2 DM, originaire des Caraïbes, est l'une des immigrantes universitaires qui donnent des exemples qui illustrent le

mieux les conséquences de l'absence de rétroaction (voir section 5.6.2 Raison de refus : Semble discriminatoire). En fait cette immigrante qui termine ses études universitaires au Québec a beau regarder la situation, elle ne trouve pas d'explication qui justifie sa plus faible performance durant les étapes de recrutement et de sélection qui suivent cette formation « québécoise ». Malgré ses efforts, Fredeline du G2 DM ne peut s'expliquer sa situation de façon rationnelle : « j'ai le même diplôme et le même niveau d'expérience de travail que mes collègues (*de classe*) mais je réussis pas... ». Selon nous, il est possible de lier cette expérience et cette incompréhension aux effets potentiels du racisme dit subtil (Van Laer et Janssens, 2011; Bonilla Silva, 2006) qui, par sa subtilité, sera ainsi difficile à en faire la démonstration. Tel que présenté dans notre recension des écrits, les conséquences d'une telle situation peuvent se traduire par une perte de motivation, suivie d'une baisse au niveau de la performance sur le marché du travail (Roberson et Block, 2001).

Troisièmement, nous observons aussi des différences d'attitude de la part des recruteurs vis-à-vis des immigrantes des minorités ethniques comparativement aux immigrantes des minorités visibles (voir section 5.6.2 Stéréotypes véhiculés lors des entrevues de sélection). Tandis que Danushia du G3 originaire d'Europe de l'Est nous rapporte des propos qui indiquent des stéréotypes positifs à l'égard de son groupe d'appartenance : « [...] la personne des ressources humaines [...] m'a dit : Vous êtes Roumaine, nous en avons plusieurs, on compte sur vous, allez-y ». Wafa du G1 DÉ, originaire du Maghreb, nous rapporte une attitude opposée à son arrivée en entrevue : « [...] par rapport à mon nom, ça sonnait pas du tout arabe. [...] Et chaque fois les gens ne savaient pas qu'ils avaient affaire à une Maghrébine, et quand je débarque là avec mon teint et tout, ça se voit. Et là ils me disent « T'es de quelle origine? », juste la question

qui s'ensuit après « T'es de quelle origine? » [...] Bon sang, votre nom ne sonne pas arabe du tout ». Sur ce dernier exemple, on croit que ce type de commentaires peut appuyer certaines observations de chercheurs qui notent une présence de catégorisation sociale et ainsi une possible discrimination selon l'origine ethnique des candidats lors du processus de sélection (Eid, 2012; Oreopoulos et Derief, 2011; Shinnaoui et Narchal, 2010; Oreopoulos, 2009; Pager, Western et Bonikowski, 2009; Carlsson et Rooth, 2008; Liu, 2007; Esses et al., 2006). De plus, ce type de propos rapportés par Wafa peut, selon nous, bien illustrer aussi le racisme subtil (Voir annexe 4, type 1) de type 1 de « Normalisation », qui considère que, par la répétition de ces questions, l'immigrante perçoit que sa différence est ainsi jugée.

Sur ce même sujet, lorsque nous les comparons avec les immigrantes universitaires nous notons que seules des immigrantes universitaires des minorités visibles rapportent des exemples qui illustrent la présence de stéréotypes, lors d'entrevues de sélection (voir section 5.6.2 Stéréotypes véhiculés lors des entrevues de sélection). Ces propos vont dans le sens de ceux de l'un des gestionnaires rencontrés par Chicha et Charest: « [...] il est surprenant de constater à quel point tant les gestionnaires que les employés du groupe majoritaire peuvent avoir de la difficulté à embaucher des personnes « différentes » qu'il s'agisse de membres des minorité visibles, de femmes, [...] » (Charest, 2012). Lors d'entrevue de sélection, la possible catégorisation sociale des individus selon l'origine ethnique peut accroître les biais potentiels des évaluateurs. De ces biais, les personnes responsables de l'évaluation peuvent tenter de confirmer leurs stéréotypes et de ne pas prendre en compte les exemples qui peuvent les infirmer. Dans de telles circonstances, le rejet de la candidature est plus probable et l'inaccessibilité à des postes

exploitant leur compétences universitaires peut accroître le risque que l'immigrante soit, à terme, dans une situation de déqualification.

Quatrièmement, on observe que certains motifs évoqués par les employeurs (voir tableau 47) réfèrent à des facteurs de discrimination : 1) le manque d'expérience canadienne; 2) la surqualification; 3) leur accent étranger; 4) des changements au niveau des critères de sélection suite à leur mise en candidature. On note que les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à avoir obtenu le motif d'exclusion du processus de sélection de ne « Pas avoir d'expérience canadienne ». Cette exigence de la part des employeurs est relevée par de nombreux auteurs qui se penchent sur les obstacles d'insertion en emploi des immigrants (Oreopoulos, 2009; Liu, 2007; Reitz, 2001 2003; Wong, 2000). Certains chercheurs considèrent que cette exigence est discriminatoire à l'endroit des immigrants (CODP, 2013), et qu'elle nuit davantage aux femmes immigrantes racisées (Esses et *al.*, 2006; ONFIMVC, 2005; Belhassen, 2003). Comme le souligne l'ONFIMVC (2005), bien que des employeurs utilisent cette pratique illégale, peu de femmes immigrantes sont au fait de son illégalité et des recours mis en place pour faire reconnaître leurs droits. Notons que nous n'avons pas investigué cette question précise à savoir si les immigrantes rencontrées ont connaissance de cette illégalité et des recours disponibles. De futures recherches pourraient s'avérer pertinentes.

Cinquièmement, on note que les immigrantes universitaires des minorités visibles sont les seules (voir tableau 47) à nous rapporter des exemples de comportements ou de décisions discriminatoires pour des motifs portant sur leur accent étranger (voir les exemples de Micheline du G2 DM à la section 5.6.2 Discrimination autre et discrimination subtile) ou parce que

l'employeur, pour repousser leur candidature, change subitement les critères de sélection (voir l'exemple de Lourdy du G1 DÉ à la section 5.6.2 Discrimination autre et discrimination subtile). Cela va dans le sens des résultats de la recherche de Pager, Western et Bonikowski (2009) qui remarquent que ce type de comportements d'exclusion, au niveau d'un « changement de standard », a été rapporté uniquement par les immigrantes des minorités visibles qui ont participé à leur étude, en tant que « faux chercheur d'emploi ». Selon notre recension des écrits, ces comportements que l'on pourrait qualifier de discriminatoires, peuvent, par conséquent, référer à du racisme subtil qui est difficilement identifiable, et qui pourrait ouvrir la porte à des justifications rationnelles pour éviter des accusations de racisme (Van Laer et Janssens, 2011; Bonilla-Silva, 2006). Nous croyons que par cette possible catégorisation sociale selon l'origine ethnique de la part d'employeurs, certaines immigrantes des minorités visibles qui seront confrontées à ce type de comportement d'exclusion resteront à l'extérieur du marché du travail, ce qui pourra ainsi accroître, à plus long terme, leur risque d'être déqualifiées.

Climat de travail

On note, de nos résultats, que les immigrantes universitaires des minorités ethniques donnent moins d'exemples illustrant des comportements pouvant être qualifiés de discrimination flagrante, que les immigrantes des minorités visibles (voir tableau 48). Rappelons que la discrimination flagrante est faite dans la clarté et qu'elle se définit comme une forme de discrimination directe et évidente (Van Laer et Janssens, 2011; Bonilla-Silva, 2009). Selon nos résultats, ce type de comportements semble être observé envers les immigrantes universitaires qui font partie des niveaux G1 DÉ, G2 DM et G3 SD. Cette observation semble aller dans le même sens que celle de Eid (2012) qui, bien qu'il se soit intéressé à la question de l'embauche,

les résultats de sa recherche indiquent que le taux net de discrimination à l'endroit des candidats de groupes minoritaires (*exogroupes*) est très similaire dans la catégorie d'emplois qualifiés, comparativement à la catégorie d'emploi peu qualifiés. Nos résultats semblent donc indiquer que la discrimination flagrante tend à se retrouver autant dans les emplois qualifiés que dans les non qualifiés.

Tout comme Wingfield (2009 : 15), les immigrantes universitaires rencontrées nous rapportent des exemples venant d'observations auprès de certains clients qu'elles doivent desservir qui indiquent une exclusion compte tenu de leur origine ethnique (ex. : « [...] je veux parler à un québécois »; des patients qui sortent systématiquement de la pièce lorsqu'elle entre dans le cabinet et qui demandent de changer de médecin; se fait traiter de « nègre » par des patients). Ainsi, plusieurs immigrantes des minorités visibles universitaires rencontrées décrivent des situations dans lesquelles elles se voient refuser leurs services uniquement pour des raisons liées à leur origine étrangère ou à la couleur de leur peau (voir section 5.6.3 Échanges avec les clients).

L'association de genre et d'origine ethnique avec l'emploi occupé semble illustrer, selon certains chercheurs américains, des stéréotypes bien ancrés (Wingfield, 2009; Murti, 2012). L'une des immigrantes médecin rencontrées, Madeleine (G3 SD) originaire d'Afrique, rapporte des propos qui peuvent aussi illustrer ce type d'interactions des facteurs discriminatoires entre origine ethnique et genre dans certains hôpitaux de la région de Montréal : « [...] les patients qui vous prennent pour des préposés parce que tu es noire. [...] Tu dis : « Bonjour je suis docteur

telle puis », « J'ai déjà sonné, tu peux enlever ma bassine ». Je dis : « Ah, non, non, non, ça, ce n'est pas mon travail ».

Tout comme Flores (2011), on observe (voir section 5.6.3 Relations avec les collègues de travail) que, selon la composition du groupe de travail en place, l'origine ethnique et le genre peuvent influencer les relations entre collègues de travail (ex. : refus de l'aide des collègues plus expérimentés; se faire tourner le dos et refuser de leur serrer la main lors du premier jour de travail; ne pas se voir intégrer aux discussions des collègues québécois lors de la période du dîner ; être la cible de farces de nature sexiste). Ces quelques exemples illustrent les théories de Similarité attraction (Byrne, 1971), et de Catégorisation sociale (Allport, 1979; Tajfel et Turner, 1979). De plus, ces exemples vont dans le sens des résultats de Flores (2011) qui observe que, selon les relations entre collègues de travail, certaines immigrantes peuvent souffrir : d'exclusion sociale, d'isolement, d'un manque de motivation à participer à certains projets, etc.

Nos résultats (voir section 5.6.3 Relations avec les collègues de travail) semblent aussi aller dans le sens de ceux de Steele et Aronson (1995) qui notent que, par certains propos, les immigrantes universitaires peuvent sentir que leurs compétences professionnelles sont remises en doute sur les lieux du travail (ex : une ingénieure entend deux collègues dire : « Demande à Christina. Comment ça? Elle sait rien »; une infirmière entend ses collègues mettre en doute ses compétences : « [...] ils le faisaient de façon que j'entende « Regarde elle dit qu'elle est capable »). Dans ces situations, les immigrantes universitaires doivent composer avec des collègues de travail qui remettent explicitement en question leurs compétences professionnelles. De ces remises en question, on peut facilement anticiper la possibilité de « menace de

stéréotypes » qui peut peser contre elles et résulter à une moindre performance (voir annexe 1, modèle 2).

Comparativement aux immigrantes universitaires des minorités ethniques, nous avons recensé (voir section 5.6.3 Racisme subtil) plusieurs propos des immigrantes universitaires des minorités visibles qui indiquent la présence de racisme subtil (voir annexe 4, type 1 et type 4). La plupart des exemples rapportés qui indiquent la présence de racisme subtil de type 1, c'est-à-dire de « Normalisation » (Van Laer Janssens, 2011), viennent des immigrantes originaires d'Afrique subsaharienne ou des Caraïbes (ex. : « Qu'est-ce que tu fais ici si tu es pharmacienne, pourquoi tu as décidé à venir »; « Ah oui des maladies comme ça tu en as vues des centaines. Chez vous il n'y a que ça »; « [...] ils disent « Tiens. Un Haïtien, ils expliquent, ils expliquent, la personne ne comprend pas. Ils sont toujours comme ça ces gens ci ». Tu es là. Ça veut dire OK nous avons l'oreille dure ou quoi. »; des responsables des CLSC qui disent : « [...] il y a des femmes qui arrivent et le jour même elles rentrent à l'hôpital pour aller accoucher »). Ainsi on note que plusieurs immigrantes universitaires des minorités visibles, bien qu'elles se retrouvent dans le groupe sans déqualification (G3 SD), doivent travailler dans un climat de travail pouvant leur faire ressentir une certaine catégorisation et, par conséquent, une exclusion de leurs collègues de travail en présence.

De cette même section (voir section 5.6.3 Racisme subtil), on note que les immigrantes universitaires du Maghreb ou du Moyen-Orient sont nombreuses à indiquer être témoins de propos en lien avec des stéréotypes concernant leur religion (ex. : « Comment ça se fait que tu es musulmane et que tu ne portes pas le voile. [...] « Est-ce que ton mari te bat »; au sujet du

Ramadan, « Comment t'es verte (sic) » [...] Tu ne manges pas, comment tu fais? » [...]; « T'es de quelle religion? Est-ce que c'est vrai là-bas les femmes ne sortent pas? Est-ce que c'est vrai qu'elles sont obligées de porter le voile? »; etc.). Ces nombreux exemples illustrent selon nous, la présence de racisme subtil de type 1 (voir annexe 4, type 1) qui, rappelons-le, renvoie à des propos qui soulignent constamment l'une des caractéristiques de différenciation de l'immigrante. Ainsi, certaines immigrantes universitaires peuvent sentir, par cette exposition de leurs comportements « déviants », qu'elles sont des étrangères aux yeux du groupe majoritaire. Nous ne pouvons pas généraliser ces résultats, compte tenu de notre échantillon restreint dans ce sous-groupe. Toutefois, nous considérons que ces résultats indiquent des pistes de recherches ultérieures intéressantes.

Des immigrantes universitaires de la région du Maghreb ou du Moyen-Orient rapportent aussi (voir section 5.6.3 Racisme subtil) des propos qui, selon nous, peuvent illustrer du racisme subtil de type 4 (Voir annexe 4, type 4), à savoir qu'elles considèrent que la population non immigrante est de façon générale « ouverte » d'esprit, mais constatent certains propos tenus par ceux-ci pouvant indiquer que cette ouverture n'est peut-être pas complète (ex : « [...] c'était une collègue [...] elle est allée [...] une boîte de nuit, elle a dit que c'est plein d'Arabes, c'est plein de Noirs. [...] Oui, mais elle a dit ça spontanément. Ça a sorti (...). »: « (...) Elle a cru que j'étais arabe, musulmane, puis elle m'a dit (elle prend la voix de sa collègue et chuchote, comme si elle lui disait un secret) : « Tu sais, l'année passée, il y a une enseignante qui était voilée, une remplaçante qui était voilée, puis les parents, ils n'ont pas du tout aimé ça. »). Ces exemples peuvent selon nous illustrer et indiquer la présence de ce type de racisme subtil (type 4) sur le marché du travail. Tel que souligné ci-haut, ces propos semblent se retrouver dans les

environnements de travail des immigrantes universitaires des G1 DÉ, G2 DM et G3 SD. Ils ont pour conséquence de catégoriser certaines immigrantes, et d'engendrer des sentiments d'exclusion dans le milieu de travail. Le climat de travail peut influencer la performance, et par conséquent, le maintien en emploi des employés (Roberson et Block, 2001). De cette possible catégorisation sociale de la part des collègues de travail ou de la clientèle desservie, nous croyons que certains comportements ou attitudes peuvent influencer le parcours professionnel des immigrantes universitaires des minorités visibles et avoir une influence sur la déqualification.

Développement de carrière

À la lumière de nos résultats (voir tableau 49), on note que les immigrantes universitaires des minorités visibles sont presque cinq fois plus nombreuses que les immigrantes des minorités ethniques à rapporter des exemples qui illustrent des indicateurs de faible LMX (Bolino et Turnley, 2009; Roberson et Block, 2001; Dansereau, Graen et Haga, 1975) ou de discrimination raciale (CODP, 2005). À chacun des niveaux de déqualification (G1 DÉ, G2 DM et G3 SD) les exemples qui illustrent ces indicateurs sont plus nombreux de la part des immigrantes universitaires des minorités visibles.

Tout comme Othman, et *al.* (2010), on note (voir section 5.6.4) que certaines situations rapportées par les immigrantes universitaires rencontrées peuvent toucher au « sentiment d'injustice » (ex. : refus de certains privilèges que des superviseurs accordent pourtant à d'autres collègues de travail; se faire mettre à la porte pour des raisons nébuleuses; évaluations de rendement considérées injustes; conditions de travail différentes selon le genre). Certains de ces exemples réfèrent aux possibilités moindres d'ascension professionnelle et au concept de « plafond de verre » (Voir annexe 2 pour une illustration de ce concept) présenté dans notre recension des écrits (Chicha, 2009; ONFIMVC, 2005; BIT, 2001 2004; Maume, 1999; Cox, 1994). Ces constats peuvent engendrer une baisse de motivation, suivie d'une perte de performance (Voir annexe 1, modèle 4).

Finalement, et tel que mentionné par certaines recherches (Bonilla-Silva, 2006; Falconner et Hays, 2006; CODP, 2005) certaines immigrantes universitaires rencontrées notent (voir tableau

5.6.4) que la relation d'échanges établie avec leur mentor est faible (ex : laissées à elles-mêmes; les font sentir comme étant incompetentes). Ainsi, des observations rapportées semblent aller dans le sens de certaines recherches qui indiquent que l'accès au mentorat est moindre selon l'origine ethnique et le genre (Athey et *al.* 2000; Maume, 1999). De ce constat, on peut envisager que les immigrantes universitaires qui ne bénéficieront pas d'une bonne qualité d'échanges avec leur superviseur auront, par exemples : moins de possibilités d'avancement; seront l'objet de biais défavorables lors de l'évaluation de rendement; ou n'auront qu'un faible accès au mentorat. De ces répercussions, on peut croire que la motivation de l'employée de même que sa performance en emploi peuvent en être affectée (Voir annexe 1, modèle 2). Bien que nous n'ayons pu poser de questions à plus long terme sur ces conséquences potentielles, nous considérons qu'il est possible que de cette moindre performance, l'immigrante universitaire aura moins de chances de gravir les échelons au sein de son organisation ou devra s'exclure de cet environnement de travail (Roberson et Block, 2001). Ainsi, nous croyons que les indicateurs d'exclusion liés au développement de carrière peuvent influencer le risque, à plus long terme, de déqualification.

Conclusion

De cette analyse, nous en venons à la conclusion que les différents acteurs rencontrés peuvent influencer le parcours professionnel des immigrantes universitaires et ainsi, leur niveau de déqualification. À la lumière de nos résultats, nous constatons des différences selon l'origine ethnique des immigrantes universitaires rencontrées. Bien qu'il semble y avoir des différences entre l'origine ethnique et nos quatre facteurs explicatifs, l'origine ethnique lors du processus de reconnaissance des diplômes étrangers ou lors du processus de réorientation professionnelle

ne semble pas nécessairement résulter en une déqualification plus marquée chez les immigrantes universitaires des minorités visibles. Toutefois, l'origine ethnique semble avoir une influence sur la stratégie de l'unité familiale et les pratiques, décisions et comportements des employeurs et de plus accroître de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles.

6.3 Proposition et sous-propositions

Dans cette section, nous répondons à la question de savoir si nos résultats de recherche nous permettent de confirmer nos propositions et si non, pourquoi?

Sous proposition 1 : Le processus de reconnaissance des diplômes étrangers accroît de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques.

Pour vérifier cette sous proposition, nous avons comparé le processus de reconnaissance des diplômes étrangers des immigrantes universitaires des minorités ethniques à celui des immigrantes universitaires des minorités visibles. D'après nos résultats, on observe que les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à rapporter qu'elles ont l'impression que la valeur accordée à leur diplôme étranger lors du processus de reconnaissance est moindre compte tenu de leur origine ethnique. Toutefois, cela ne se traduit pas, comparativement aux immigrantes universitaires des minorités ethniques, par un risque plus grand de déqualification (voir tableau 36).

Nous avons aussi investigué la prise ou non en considération des diplômes étrangers par les conseillers en emploi (voir tableau 37). À la lumière de ces résultats, nous remarquons que les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à avoir rencontré des

conseillers en emploi n'ayant pas considéré leur diplôme étranger. Toutefois, cette non prise en compte plus élevée chez les immigrantes universitaires des minorités visibles ne s'est pas traduite par une déqualification plus marquée selon l'origine ethnique. Cette sous-proposition est donc infirmée.

Sous proposition 2 : Le processus de réorientation professionnelle accroît de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques.

Pour vérifier cette sous proposition, nous avons comparé le processus de réorientation professionnelle des immigrantes universitaires des minorités ethniques de celles des minorités visibles. Notons tout d'abord, que comparativement aux immigrantes universitaires des minorités ethniques, celles des minorités visibles sont plus nombreuses à rapporter des situations d'exclusion de la part du groupe majoritaire lors de leur retour à l'école (tableau 44). Cela ne se traduit toutefois pas par un risque plus grand de déqualification puisqu'elles sont aussi proportionnellement plus représentées au niveau des sans déqualification (G3).

On observe que les immigrantes universitaires qui effectuent une réorientation professionnelle ont un risque plus grand d'être déqualifiées et ce, à la fois chez les immigrantes universitaires des minorités ethniques et chez les immigrantes des minorités visibles. De plus, comparées aux immigrantes universitaires des minorités ethniques, les immigrantes universitaires des minorités visibles sont davantage réorientées dans des emplois à forte prédominance féminine et peu qualifiés (ex : assistante éducatrice familiale). Ce constat semble indiquer une intersection entre le genre et l'origine ethnique. À la lumière de nos résultats, nous devons considérer que cette sous-proposition est infirmée.

Sous proposition 3 : La stratégie de l'unité familiale immigrante accroît de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques.

Pour vérifier cette sous proposition nous avons tout d'abord observé la stratégie de l'unité familiale immigrante des immigrantes universitaires rencontrées. Nous avons noté une différence entre la stratégie de l'unité familiale immigrante qui donne la priorité aux hommes et le risque accru de déqualification chez les immigrantes universitaires des minorités visibles (voir tableau 38). Comparativement aux immigrantes universitaires des minorités ethniques, les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à mentionner que leur stratégie d'unité familiale donne la priorité à l'homme.

Deuxièmement, nous avons comparé la composition de l'unité familiale des immigrantes universitaires des minorités ethniques de celles des minorités visibles (voir tableau 39). À la lumière de nos résultats, on note que les immigrantes universitaires rencontrées des minorités visibles ont plus d'enfants que celles des minorités ethniques, et que cette composition familiale accroît davantage leur déqualification. De nos résultats, on observe que les immigrantes universitaires sont très nombreuses à mentionner qu'elles remplissent en grande partie, voire en totalité, les différentes responsabilités domestiques et celles liées aux soins des enfants. À la lumière de ces résultats nous considérons que cette sous-proposition est confirmée.

Sous proposition 4 : Les pratiques, décisions et comportements des employeurs accroissent de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques.

De nombreux comportements, pratiques et décisions des employeurs rapportés par les immigrantes universitaires rencontrées indiquent de la discrimination à leur égard (voir tableaux : 45; 46; 47; 48; 49). Les méthodes de recrutement utilisant les réseaux de contacts accroît le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités ethniques et des minorités visibles (voir tableau 45). Nous observons que les chances d’être recrutées lorsque les immigrantes universitaires utilisent la méthode du contact direct avec les employeurs semblent plus faibles pour les immigrantes des minorités visibles que les minorités ethniques (voir section 5.6.1 Contact direct avec les employeurs). Au niveau de la sélection, les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à avoir obtenu des raisons de refus d’embauche discriminatoires, telles que : le manque d’expérience canadienne, leur accent ou le changement de critères pour exclure leur candidature (voir tableau 47).

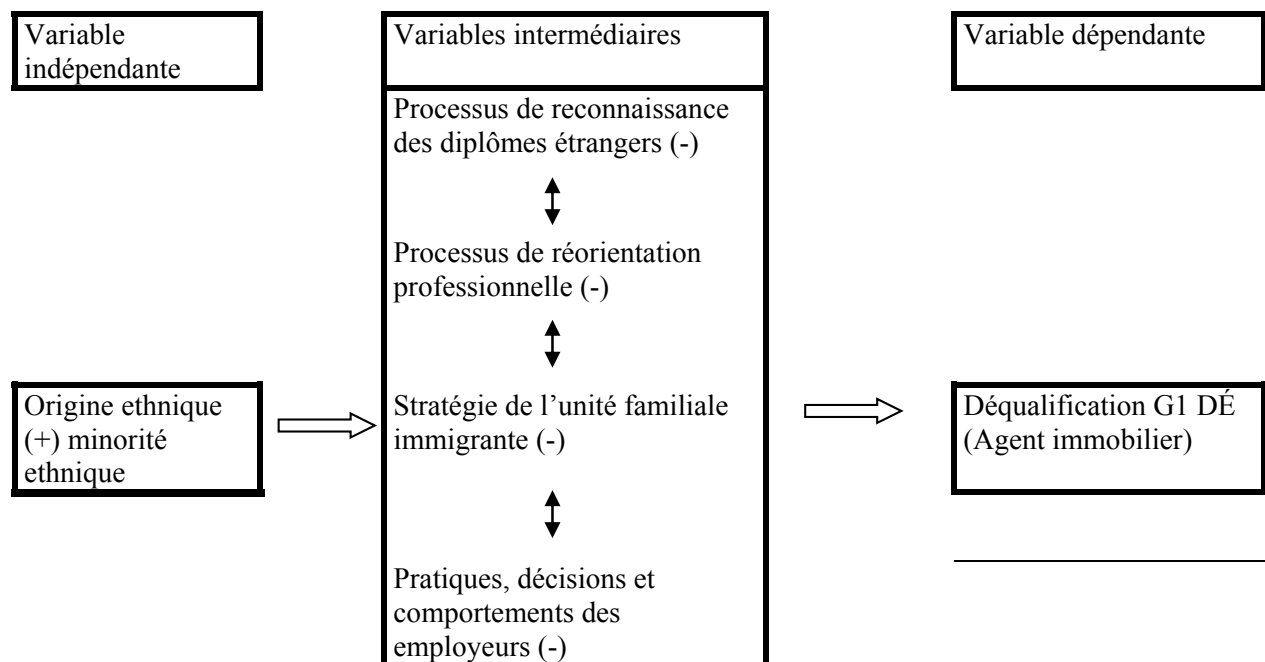
Au niveau du climat de travail, les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à rapporter des exemples d’exclusion de la part du groupe majoritaire (voir tableau 48). Au niveau du développement professionnelle, les immigrantes universitaires des minorités visibles sont plus nombreuses à rapporter des exemples de qualité d’échanges faibles avec leur supérieur ou des indicateurs d’exclusion raciale (voir tableau 49). Toutefois, bien que ces deux derniers facteurs explicatifs (climat de travail et développement professionnel) ne se traduisent pas nécessairement par un risque plus grand de déqualification, nous observons que lors du processus de recrutement et de sélection, certaines pratiques ont pour effet d’accroître de façon plus marquée la déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles. Cette sous-proposition est donc confirmée.

Proposition principale : la discrimination systémique résultant des interactions entre le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale immigrante et les pratiques, décisions et comportements des employeurs accroît de façon plus marquée le risque de déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles comparativement aux immigrantes des minorités ethniques.

Cette proposition principale se penche à la fois sur la discrimination systémique résultant des interactions entre le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de la réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale immigrante et les décisions, les attitudes et les comportements des employeurs. Elle examine si les possibles interactions entre ces différents facteurs explicatifs peuvent se renforcer mutuellement et se traduire par un risque plus grand de déqualification des travailleuses immigrantes des minorités visibles. Pour répondre à cette proposition principale, nous présentons quatre cas concrets qui illustrent le cumul des facteurs déterminants et son impact sur la déqualification qui peut perdurer dans le temps de certaines immigrantes universitaires. Deux exemples d'immigrantes universitaires « Fortement déqualifiées » (G1 DÉ) dont une des minorités ethniques et une autre des minorités visibles ainsi que deux exemples d'immigrantes universitaires « Sans déqualification » (G3 SD) dont une des minorités ethniques et une autre des minorités visibles.

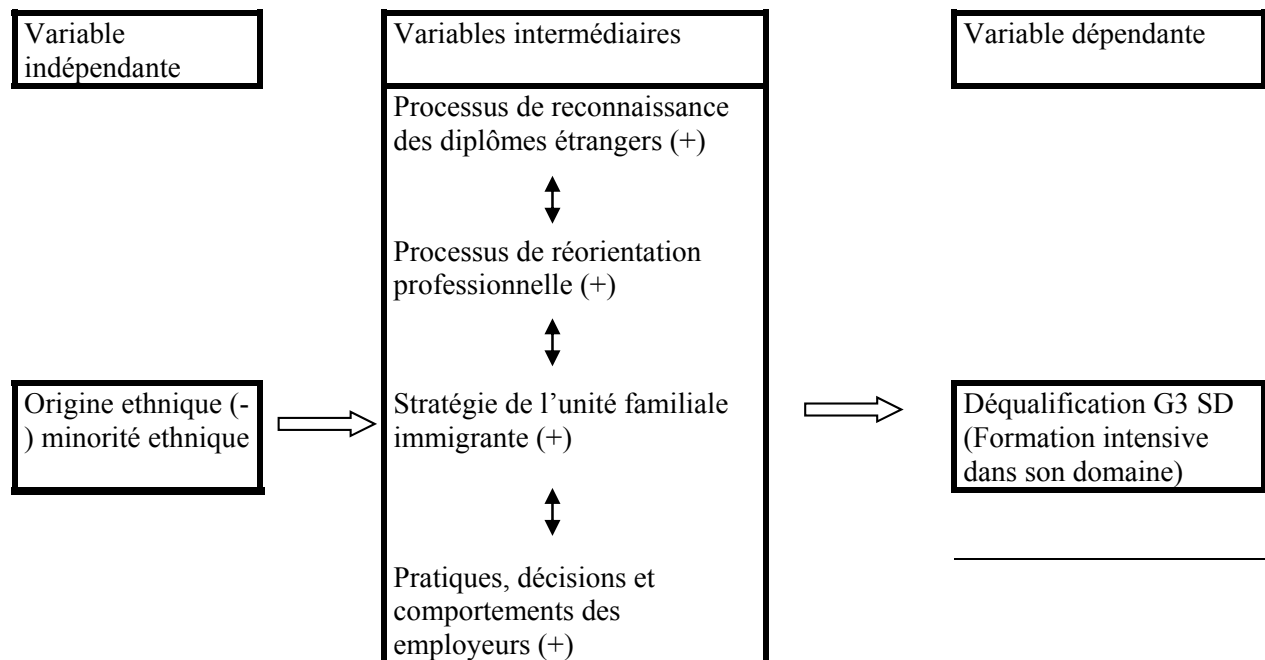
1) Olga médecin originaire d'Europe de l'Est est lors de notre entrevue dans le G1 DÉ. Bien qu'elle avait débuté sa francisation dans son pays d'origine, elle doit poursuivre sa formation à temps partiel à son arrivée. Olga est intéressée à réintégrer la médecine, mais elle constate une fois arrivée que le processus de reconnaissance est complexe et surtout beaucoup trop long. Ce facteur explicatif combiné à celui de son âge et de sa situation familiale, l'oblige à effectuer une réorientation professionnelle. Voulant rester dans le domaine de la santé, Olga subit toutefois de nombreuses exclusion lors de sa formation d'infirmière compte tenu de son appartenance au groupe de « femmes immigrantes médecins ». De par des exclusions multiples, de la part des enseignantes infirmières et de la part de la direction, Olga effectue une réorientation dans un domaine nécessitant une courte durée compte tenu de sa réalité familiale. Olga est donc agent immobilier lors de notre entrevue, domaine d'emploi qui n'exploite aucunement ses compétences antérieures liées au domaine médicale. Dans la situation d'Olga (G1 DÉ), on peut donc considérer que cette déqualification perdurera.

1) Illustration du cas d'Olga



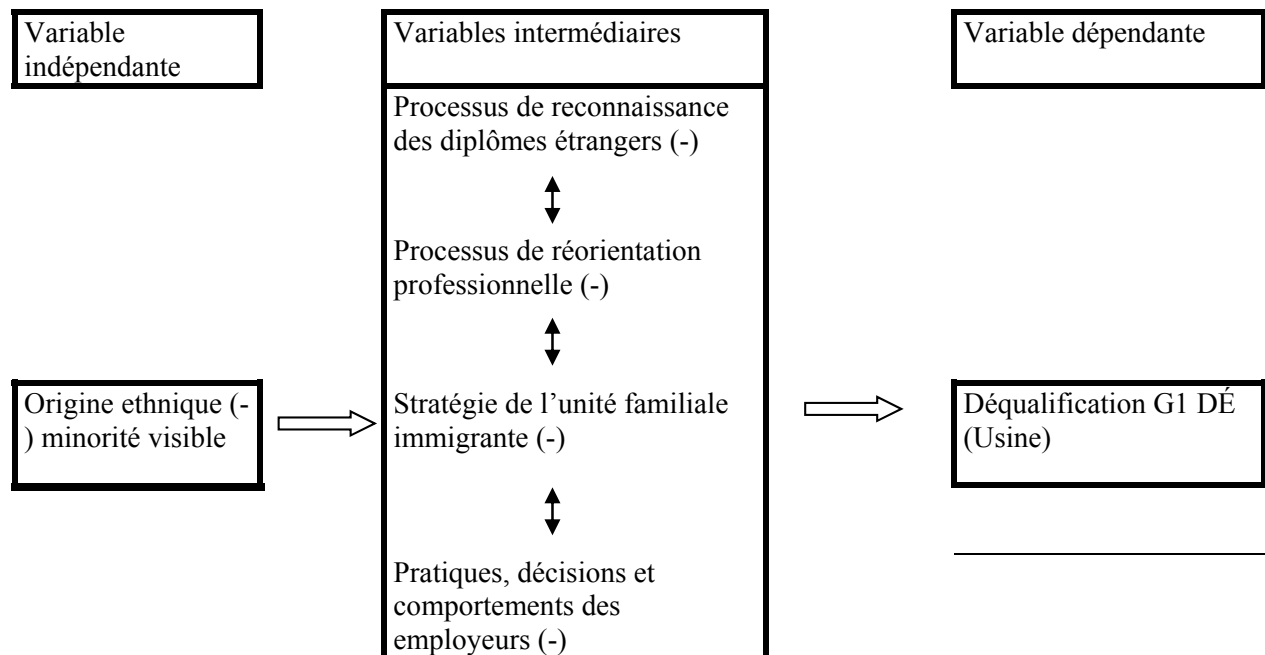
2) Danushia pharmacienne originaire d'Europe de l'Est est lors de notre entrevue dans le G3 SD. À son arrivée, son seul enfant est déjà un adolescent. Cette immigrante universitaire trouve un emploi déqualifiant, mais lié au domaine pharmaceutique. Cet employeur valorise selon elle fortement le recrutement d'immigrantes d'Europe de l'Est qui seraient, selon lui, reconnues pour leurs qualités au niveau de la persévérance. Bien qu'elle tente de faire reconnaître sa formation de pharmacienne elle échoue certains tests de l'Ordre au tout début compte tenu de son français qu'elle considère pourtant d'un bon niveau. Elle prend donc des cours de français offerts par son employeur sur les lieux de travail. Sur ces mêmes lieux de travail elle est mise au courant d'un programme de mise à niveau réservé uniquement aux immigrants pharmaciens étrangers. Son employeur lui promet un emploi dans son entreprise lorsqu'elle terminera sa formation.

2) Illustration du cas de Danushia



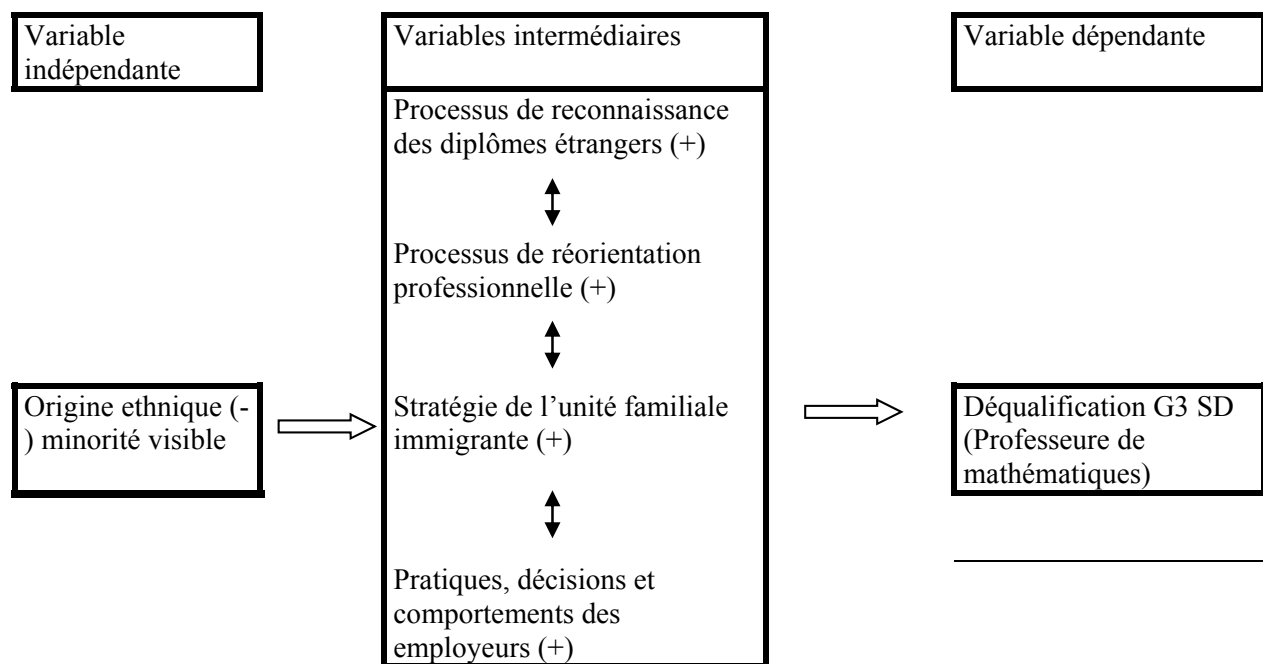
Clara, avocate originaire d’Afrique, est lors de notre entrevue dans le G1 DÉ. À son arrivée elle est mère d’un enfant en âge pré-scolaire et donnera naissance à deux enfants à son arrivée. Malgré le fait que son niveau de français soit excellent, elle ne peut toutefois pas pratiquer le droit. Elle occupe des emplois très déqualifiés à son arrivée et durant ce temps elle tente d’effectuer une réorientation professionnelle. Elle ne peut compléter sa première formation car elle ne réussit pas à se trouver un stage. Sa deuxième formation est difficile à compléter en raison de sa conciliation travail/ famille/ formation qui est beaucoup plus difficile à concilier que lorsqu’elle était dans son pays d’origine. Voulant travailler dans un domaine plus lié à cette deuxième formation, Clara se bute à de la discrimination en embauche. Lors de notre entrevue Clara est à l’emploi d’un travail déqualifiant.

3) Illustration du cas de Clara



4) Marta professeure de mathématique en Amérique Latine est lors de notre entrevue dans le G3 SD. Bien que Marta a deux enfants à son arrivée et qu'elle doit entreprendre un long processus de francisation, son conjoint lui donne la priorité. Son diplôme étranger est reconnu par le MIDI, ainsi que par certaines commissions scolaires. Elle intègre donc un emploi de professeure de mathématiques au secondaire, où elle accepte une charge de travail qu'elle considère lourde, mais dans un climat de travail qu'elle considère agréable. De plus, ce qui fait la différence, selon elle c'est la grande prise en charge, par son conjoint, de l'ensemble de la sphère domestique, sans quoi elle ne saurait concilier cette charge de travail et sa vie familiale.

4) Illustration du cas de Marta



De ces quatre exemples, et des nombreux résultats et illustrations rapportés dans cette thèse nous retenons que les immigrantes universitaires des minorités ethniques et des minorités visibles peuvent être touchées par des facteurs explicatifs qui renvoient à la discrimination selon les

caractéristiques touchant : au genre, à l'origine étrangère et l'origine ethnique. Il ressort de ces 4 exemples ci-haut, que certains facteurs explicatifs de la déqualification peuvent être, compte tenu des interactions, renforcés ou au contraire annulés par d'autres facteurs explicatifs. Ainsi, nous considérerons d'une part que la discrimination systémique résultant des interactions entre la reconnaissance des diplômes étrangers, la réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale immigrante et les pratiques, décisions et comportements des employeurs risque d'avoir une incidence sur la déqualification. Toutefois, nous considérerons que la discrimination systémique résultant des interactions entre le processus de reconnaissance des diplômes étrangers, le processus de réorientation professionnelle, la stratégie de l'unité familiale immigrante et les pratiques, décisions et comportements des employeurs risque d'expliquer différemment la déqualification, si l'immigrante universitaire est issue des minorités visibles ou des minorités ethniques. Ainsi, nos résultats de recherche vont en partie confirmer cette proposition principale.

Pour conclure, nous tenons à mentionner que, malgré le fait que certains facteurs explicatifs de discrimination liés à l'origine ethnique ne se traduisent pas nécessairement par un risque plus grand de déqualification, nous considérons tout de même que ces comportements, attitudes et propos semblent affecter le parcours d'insertion en emploi de plusieurs immigrantes universitaires rencontrées dans cette recherche. Nous considérons que ces nombreuses observations liées, par exemple, à la catégorisation sociale ou à des qualités d'échanges plus faibles avec leur supérieur qui peuvent engendrer des conséquences psychologiques telle qu'une baisse de motivation, et ainsi se solder par une moindre performance chez les immigrantes

universitaires des minorités visibles sur le marché du travail (Voir annexe 1). Des études ultérieures sur cette question seraient, selon nous, pertinentes.

CHAPITRE 7. CONCLUSION

Ce chapitre est divisé en trois sections : les limites de cette recherche, les contributions et les recommandations.

7.1. Limites de cette recherche

Les limites rencontrées lors de cette recherche portent sur la nature du sujet à l'étude, les limites méthodologiques et sur le fait qu'elle aborde la perception d'un seul groupe d'individus. Nous apprécions l'approche qualitative pour sa grande flexibilité puisqu'elle permet de passer de la déduction à l'induction (Deslauriers, 1991). Toutefois, soulignons certaines limites compte tenu : 1) de la nature sensible du sujet traité qui peut déclencher un mécanisme de défense et de protection de la part des répondantes, 2) de la méthodologie, comme le choix des méthodes de recrutement des candidates (approche volontaire ou *voluntary sampling*), le choix de l'outil de collecte des données (entrevue semi-dirigée) et l'utilisation de l'entrevue face à face, et finalement 3) que ce n'est que le point de vue d'un seul groupe d'acteurs qui soit exploré.

Limite du sujet traité

Rappelons que le sujet central traité dans cette thèse porte sur la déqualification selon l'origine ethnique. Les recherches indiquent que lorsque des individus sont victimes de discrimination (racisme, sexisme ou autres comportements discriminatoires), ils peuvent se « protéger » par certains mécanismes de défense et de protection. Makkonen (2002) rapporte que les victimes potentielles peuvent se comporter de quatre façons. Tout d'abord, certaines personnes peuvent

nier le fait qu'elles en sont victimes, voire même, dans certains cas, aller jusqu'à se blâmer et se responsabiliser de ce genre d'événements. D'autres peuvent éviter tout simplement de se mettre dans des situations qui pourraient les rendre victimes d'attitudes, de propos et de comportements discriminatoires à leur endroit. Troisièmement, certaines personnes peuvent opter pour la fuite en effaçant de leur mémoire ces événements qui peuvent être qualifiés de « douloureux ». Finalement, d'autres peuvent choisir de dénoncer ce genre d'événements passés en les rendant publics ou en utilisant divers recours pour « réparer » le tort subi. Par ces divers mécanismes de défense et de protection, nous pouvons donc supposer que nous n'avons pas récolté la totalité des propos, des attitudes et des comportements de discrimination vécus par les immigrantes universitaires des minorités ethniques, et surtout, des minorités visibles rencontrées. Bien que certaines aient pu opter pour la dénonciation lors de nos entrevues, d'autres ont peut-être été involontairement incapables de rapporter certaines expériences vécues compte tenu de ces mécanismes de défense et de protection.

Limites méthodologiques

Notre échantillon est composé d'immigrantes universitaires qui ont accepté d'être interrogées sur leurs expériences professionnelles, académiques et familiales pré-migratoires et post-migratoires. Pour répondre aux questions que nous pouvons qualifier « d'expériences personnelles », nous avons opté pour la technique d'échantillon constituée de volontaires (Beaud dans Gauthier, 2003). Cette approche de *voluntary sampling* était, selon nous, la meilleure pour aborder des questions en lien avec la discrimination à leur endroit, engendrée par du racisme, du sexisme, etc. Toutefois, tel que le mentionne Beaud (dans Gauthier, 2003), la nature de ce recrutement peut engendrer des difficultés de généralisation. Certaines

caractéristiques psychologiques peuvent être recensées : la volonté de plaire, le désir de connaître, le besoin de régler des problèmes (Beaud dans Gauthier, 2003).

Pour des raisons de polyvalence et pour améliorer le taux de répondantes à notre questionnaire (Blais et Dandurand dans Gauthier, 2003), nous avons opté pour des entrevues face à face. Bien qu'elle soit considérée comme un sondage exhaustif, l'entrevue face à face présente des limites. L'une de ces limites vient du fait, d'après Blais et Durand (dans Gauthier, 2003), qu'elle peut entraîner des biais de *désirabilité sociale* : « c'est-à-dire que l'intervieweur étant sur les lieux, la tendance pour la personne interviewée à vouloir donner une bonne image d'elle-même sera d'autant plus forte ». De plus, comme l'indique Deslauriers (1991), lorsque nous optons pour des entrevues face à face, il peut y avoir des risques que l'intervieweur fasse des erreurs, comme par exemple : poser des questions trop brusquement, ne pas adapter son langage à celui de la répondante, couper la parole lorsqu'elle répond à une question qui sera abordée plus loin, cesser de faire de l'écoute active. Bref, l'intervieweur doit toujours avoir en tête qu'il doit être attentif et laisser la personne suivre le cours de sa pensée s'il veut obtenir des faits dont il ne soupçonnait pas l'existence (Deslaurier, 1991). Ces deux qualités, que nous pouvons considérer comme de l'*écoute active*, semblent simples, mais relèvent d'un effort considérable. N'oublions pas que nos entrevues duraient généralement d'une heure trente à trois heures. Finalement, mentionnons que le questionnaire comportait certaines questions fermées et d'autres un peu plus complexes (Deslauriers, 1991), ce qui peut aussi constituer une limitation au niveau de la collecte des données.

Accent mis sur les perceptions d'un seul groupe d'individus

Cette limite est soulignée par Charest (2012) dont la recherche porte sur la perception des gestionnaires responsables des dossiers de l'accès à l'égalité dans les organismes et les entreprises soumises à cette loi (PAE). Tout comme ce chercheur, nous considérons que le point de vue d'un seul groupe d'acteurs peut être pertinent, mais probablement insuffisant pour comprendre un phénomène aussi complexe et dynamique que la discrimination systémique. La prise en compte des points de vue des différents acteurs est ici essentielle (Chicha-Pontbriand, 1989). La complexité de ce phénomène explique toutefois le choix de nous restreindre à un seul groupe d'acteurs. Pour notre part, nous pensons que le point de vue des immigrantes universitaires est pertinent puisque celles-ci peuvent être la cible de divers types de discrimination : soit de genre, d'origine étrangère et d'origine ethnique. Le point de vue de ces femmes est, selon nous, essentiel à la compréhension du phénomène. Tout comme Charest (2012), nous croyons qu'à terme, il serait pertinent de s'intéresser aux autres acteurs. Nous croyons que de futures recherches devraient être effectuées à l'endroit des différents groupes d'immigrants (hommes et femmes, universitaires ou non, etc.), des conseillers en employabilité, des orienteurs, des recruteurs (dans tous les types d'organisations), des supérieurs hiérarchiques, des collègues de travail, des clients, des membres de la haute direction des organisations liées ou non à la loi sur l'équité en emploi (PAE et PEE), des conseillers syndicaux, etc. Ces recherches permettraient, selon nous, et tel que mentionné par Charest (2012), de développer une vision holistique de la situation.

7.2. Contributions à l'avancement des connaissances

Comme le fait valoir Quivy et Campenhout (1995), tous les chercheurs désirent que leur recherche fasse œuvre utile en ouvrant la porte à de nouvelles connaissances théoriques et pratiques. Deux questions doivent se poser pour savoir en quoi cette recherche aide à mieux cerner un phénomène : Qu'est-ce que je sais *de plus* sur l'objet d'analyse? Qu'est-ce que je sais *d'autre* sur cet objet?

Rappelons que l'exercice de cette recherche est essentiellement d'appliquer l'approche systémique afin d'étudier et comparer le phénomène de déqualification des immigrantes universitaires des minorités ethniques à celui des immigrantes universitaires des minorités visibles. Tout comme le mentionne Chicha-Pontbriand (1989) et Chicha (2009), cette approche permet d'analyser les multiples dimensions des causes de déqualification, de tenir compte du caractère dynamique et longitudinal de ce processus de déqualification et, au final, de rendre compte du rôle central du genre qui, rappelons-le, joue un rôle important dans l'ensemble du processus d'insertion en emploi. Ainsi, l'approche systémique nous a permis une meilleure compréhension des interactions entre les « immigrantes universitaires » dans leur recherche d'emploi auprès d'acteurs-clés étudiés en relations industrielles tels que l'acteur patronal, l'acteur gouvernemental et voire même, bien que très brièvement, l'acteur syndical.

L'étude de ce phénomène est essentielle dans le contexte actuel puisque nous retrouvons, d'une part, un bassin de main d'œuvre hautement qualifié d'« immigrantes universitaires », mais, en contrepartie, un pourcentage élevé d'entre-elles qui peinent à mettre à profit leurs compétences sur un marché du travail qui en a pourtant bien besoin. Pour comprendre cette réalité, notre

recherche voulait mettre en lumière ce que Chicha (2009) identifie comme étant un « trou noir » lorsqu'il est question de la déqualification des immigrantes universitaires. Chicha (2009) considère que les études précédentes omettent d'examiner le « processus de déqualification », et que l'approche de statistique comparative n'est pas apte à saisir la dynamique de ce phénomène.

L'intention de cette recherche était par conséquent d'examiner le rôle des divers acteurs liés au marché de l'emploi, ainsi que l'influence des variables institutionnelles (lois, politiques internes, etc.) (Chicha, 2009). Pour trouver des solutions pertinentes et efficaces, il est important de comprendre les différents obstacles et aspects pouvant faciliter leur intégration au marché du travail. Les décideurs de politiques publiques pourront ainsi mieux comprendre les facteurs explicatifs, la plupart endogènes au marché du travail, et adapter ceux-ci à la réalité de ces chercheurs d'emploi. L'étude des institutions en place est une voie à suivre pour la compréhension de la problématique et la mise en place de politiques publiques pertinentes et donc efficaces.

Selon nous, peu de chercheurs ont introduit dans leurs outils de cueillette de données des indicateurs liés aux typologies sur un concept relativement nouveau, ici au Québec du moins, à savoir celui du racisme subtil ou de racisme moderne (Bonilla-Silva, 2006; Van Laer et Janssen, 2011). Sans confirmer un lien entre ce type de racisme subtil et la déqualification, cette thèse insère de nouveaux indicateurs pour mieux comprendre les différences de réalité vécues par les immigrantes universitaires des minorités ethniques et par celles des minorités visibles. Tel qu'observé par Charest (2012), une majorité des responsables du dossier de l'accès à l'égalité

dans les entreprises québécoises a une compréhension limitée de ce qu'est le phénomène de la discrimination en emploi, et l'assimile uniquement à la discrimination directe intentionnelle. La typologie de Van Laer et Janssens (2011) nous a permis d'approfondir la question de « discrimination en emploi des immigrantes universitaires des minorités visibles ». Ces nouveaux indicateurs permettent de faire ressortir des attitudes, des comportements et des propos pertinents à la compréhension du parcours professionnel de ces immigrantes universitaires. Bref, nous croyons que l'insertion de ce nouveau concept permet de mieux comprendre la discrimination systémique à laquelle sont confrontées ces immigrantes et ce, tout au long de leur insertion en emploi. Par l'entremise de ce concept et de ces « nouveaux » indicateurs, nous avons obtenu davantage d'informations au sujet de la discrimination potentielle selon le genre, l'origine étrangère, l'origine ethnique et même sur la religion. Ainsi, il va sans dire que ces nouveaux indicateurs et ces typologies (Bonilla-Silva, 2006; Van Laer et Janssens, 2011) gagneraient à être utilisés davantage dans des recherches ultérieures s'intéressant à la discrimination en emploi, voire même dans leur parcours scolaire.

De plus, différentes théories connues en psychologie sociale peuvent expliquer certains comportements, attitudes et propos des différents acteurs. Nous croyons par conséquent que la prise en compte des théories de *similarité attraction*, de *catégorisation sociale*, ainsi que celle de la *qualité d'échanges entre supérieur et subordonné* (LMX) (Roberson et Block, 2006), peuvent améliorer le cadre théorique de l'approche systémique lorsqu'il est question d'obtenir une compréhension plus juste de la réalité des immigrantes universitaires des minorités visibles lors du processus d'intégration en emploi. Par ces théories, nous comprenons comment les

stéréotypes et les préjugés des différents acteurs peuvent affecter leurs attitudes, comportements et propos, et ainsi nuire à l'insertion sur le marché du travail des personnes des groupes cibles.

Les résultats de notre recherche empirique montre d'une part que, lorsque comparé les unes aux autres, les minorités ethniques universitaires et les minorités visibles sont toutes deux grandement touchées par le phénomène de déqualification (70% et 74%). D'autre part, il ressort de notre recherche que, malgré des taux relativement similaires entre ces deux groupes d'immigrantes universitaires, elles ne semblent pas affecter de la même façon par les facteurs explicatifs recensés dans cette recherche. Cette étude a non seulement permis d'identifier de nombreux facteurs explicatifs selon l'origine ethnique, mais aussi selon l'origine étrangère, le genre, la religion et voire même par l'appartenance d'un groupe spécifique combinant à la fois : le genre, l'origine étrangère et l'origine ethnique dans une profession spécifique (ex. : femmes immigrantes médecins).

Par l'étude de ces facteurs explicatifs, nous avons observé que certaines immigrantes universitaires rapportent clairement les conséquences néfastes (baisse de l'estime de soi, dépression, remise en question, etc.) lorsqu'elles sont victimes de l'un ou l'autre de ces comportements, attitudes et propos discriminatoires. Il va de soi que ces conséquences néfastes engendrent, de surcroît, une baisse de motivation à l'égard de leur participation au marché de l'emploi et, à plus long terme, affectent la productivité en emploi (Roberson et Block, 2001). N'oublions pas que le sentiment d'injustice est reconnu comme étant dommageable en termes d'investissement d'énergie d'un employé et ce, que ce soit à court et à plus long terme. Les

coûts reliés à ces difficultés peuvent être élevés à la fois pour les immigrantes qui en sont victimes et pour la société d'accueil.

En terminant, nous espérons que cette recherche permettra ainsi d'expliquer davantage ce « trou noir » qui existe dans l'étude du processus de la déqualification des immigrantes universitaires (Chicha, 2009).

7.3. Recommandations

Notre recherche accorde une importance à l'ensemble du processus d'insertion en emploi, tant du point de vue de la période pré-migratoire que de la période post-migratoire. Quels sont les facteurs explicatifs de la déqualification qui sont spécifiques au groupe immigrantes universitaires des minorités ethniques, et ceux liés aux immigrantes universitaires des minorités visibles? Peut-on observer des interactions entre les facteurs explicatifs liés aux caractéristiques de genre, de l'origine étrangère et de l'origine ethnique? Peut-il en résulter un cumul d'obstacles? Notre approche qualitative permet, comme le souligne Chicha (2009), d'adopter une perspective dynamique pouvant mettre l'accent sur le processus qui mène aux inégalités sur le marché de l'emploi. Il ressort donc de cette étude des recommandations qui peuvent s'appliquer à l'ensemble des acteurs du marché de l'emploi au Québec.

7.3.1 Recommandations à l'acteur gouvernemental au sujet des PAE

Tout d'abord, rappelons que l'acteur gouvernemental porte deux chapeaux puisqu'il est à la fois législateur et employeur. En ce qui concerne son rôle de législateur, le gouvernement met en place des politiques d'immigration qui tentent de recruter des immigrants avec un potentiel élevé

en capital humain (haut niveau de scolarité, grande expérience professionnelle acquise à l'étranger, compétence élevée de la littératie en français, etc.) Ces politiques d'immigration visent, par conséquent, à trouver des immigrants pour qui il sera plus aisé de participer activement au marché du travail, lequel est axé sur le savoir. Toutefois, les statistiques nous indiquent que, malgré ce recrutement ciblé, les immigrantes universitaires n'échappent pas au phénomène de déqualification. Ces chiffres démontrent que, contrairement aux non immigrants, et malgré un profil prometteur, elles ne réussissent pas à faire valoir leur potentiel professionnel. Le problème de déqualification ne serait donc peut être pas uniquement lié au capital humain des immigrants recrutés.

Par conséquent, nous croyons important de nous pencher sur des outils d'intervention qui visent spécifiquement le marché du travail. Les deux paliers gouvernementaux ont mis sur pied des programmes d'accès à l'égalité (PAE) et des programmes d'équité en emploi (PEE) pour répondre à un besoin d'intégration de différents groupes cibles (ex. : femmes, personnes handicapées, autochtones, les minorités visibles). Ces programmes demandent aux entreprises et aux organismes soumis à cette loi de revoir, par exemple, leurs politiques internes de dotation pour identifier et corriger les obstacles liés à la discrimination à l'emploi. Malheureusement, ces programmes ne semblent pas répondre aux besoins des immigrantes minorités visibles puisqu'elles sont encore sous-représentées au sein des entreprises.

Tel que présenté dans cette recherche, de nombreux obstacles liés au phénomène de discrimination selon le genre, l'origine étrangère et l'origine ethnique sont toujours présents sur le marché du travail dans la région de Montréal. Tel que l'indique Chicha et Charest, les

responsables des programmes d'accès à l'égalité (PAE) ont une profonde méconnaissance de ce qu'est la discrimination et, par conséquent, ne savent pas en reconnaître les manifestations (Charest, 2012). Selon cette étude, une majorité des responsables pense que la discrimination est absente dans leur entreprise. Certains responsables de ces programmes vont même jusqu'à considérer que ces derniers sont injustes, puisqu'ils n'incluent pas la notion d'équité qui est pourtant la raison d'être de ces programmes (Charest, 2012).

En tant que législateur, le gouvernement doit, par conséquent, revoir ces programmes qui semblent avoir quelques faiblesses. Il doit investir dans la formation des responsables, et même considérer rendre imputables les entreprises qui ne répondent pas aux critères établis, sous peine de sanctions (Charest, 2012). La mise en place de ces programmes peut se révéler inefficace et inutile si les responsables de leur application n'en comprennent pas le fondement. De plus, sans aucune obligation de résultat et sans imputabilité, nous voyons difficilement comment les entreprises investiront temps et argent pour réaliser ces programmes. Finalement, il va de soi que ces programmes devraient être imposés à un plus grand nombre d'entreprises et d'organisations, et non seulement à ceux soumissionnant pour l'obtention d'un contrat gouvernemental et qui ont un certain nombre d'employés⁵⁸. Par les résultats de notre recherche, on note que la présence de discrimination peut se retrouver dans divers environnement de travail et ce, à la fois dans les emplois qualifiés et dans les emplois non qualifiés.

⁵⁸ Par exemple, les PAE au Québec doivent être réalisés par les organisations ou les entreprises qui ont à leur emploi plus de cent employés et qui soumissionnent en vue d'un contrat qui est de 100 000\$ et plus ou qui demandent une subvention de 100 000\$ et plus (Site du Conseil du trésor).

Nous tenons à mentionner qu'à quelques reprises, nous avons abordé la question des programmes d'accès à l'emploi (PAE) avec certaines immigrantes universitaires rencontrées. Il ressort de ces discussions que plusieurs d'entre elles ont une méconnaissance de ces programmes. Lorsque nous leur demandions si elles connaissaient ces programmes, certaines d'entre elles nous répondaient par la négative, et d'autres semblaient confondre les programmes d'accès à l'égalité avec les programmes d'équité salariale. En plus de revoir leurs outils de dotation, les employeurs doivent aussi faire valoir ceux-ci auprès des chercheurs d'emploi. Il est, selon nous, important que ces politiques soient connues et expliquées aux groupes directement concernés par celles-ci. Le fait que les immigrantes puissent être catégorisées par leurs spécificités sociodémographiques (sexe, origine ethnique, race et religion) semble laisser certaines d'entre elles perplexes. La valorisation de ces politiques par les différentes instances devraient être de mise pour signaler aux immigrantes universitaires des minorités ethniques et des minorités visibles la légitimité des employeurs à poser ce type de questions.

7.3.2 Recommandations au sujet des mesures de conciliation des différentes sphères d'activités

Cette recherche note que plusieurs immigrantes universitaires sont les premières responsables des tâches liées à la sphère domestique. Cette responsabilité, qui semble varier grandement d'une unité familiale immigrante à une autre, semble affecter la déqualification des immigrantes universitaires des minorités visibles. Selon nous, de futures recherches devraient se pencher davantage sur la théorie du rôle de genre au sein de ces unités familiales immigrantes, selon la région d'origine. Dans cette thèse, nous aurions aimé effectuer des tableaux croisés pour observer si les rôles respectifs entre conjoints et conjointes se sont modifiés avant et après leur

processus migratoire. Selon nous, ces résultats auraient permis de voir si les immigrantes universitaires rencontrées étaient, ou non, au sein d'une unité familiale de « type patriarcal ». Ainsi, nous aurions croisé les données selon l'origine ethnique, la division des tâches domestiques pré et post-migratoires et ce, selon le degré de déqualification. Nous espérons que cet exercice sera réalisé lors de recherches ultérieures afin de mieux comprendre ce facteur explicatif, et ainsi, de trouver des solutions pertinentes à cette problématique.

De nombreuses rigidités institutionnelles liées à la conciliation formation, travail et famille sont présentées dans cette recherche. Ces rigidités, qui nuisent davantage aux immigrantes universitaires des minorités visibles qu'à celles des minorités ethniques et de surcroît les immigrantes comparativement à leur conjoint nécessitent une attention particulière. Nos politiques d'immigration cherchent à attirer, à la fois, une main d'œuvre et aussi des familles qui permettront d'accéder à une relève à plus long terme. Toutefois il en ressort de très nombreuses lacunes. Nous en avons identifié plusieurs qui concernent principalement l'accès aux garderies et le manque de souplesse de celles-ci pour s'adapter aux besoins causés par les différentes sphères du monde du travail (horaires de formation, emplois atypiques, etc.) Ces difficultés montrent que, si l'acteur gouvernemental souhaite réellement répondre aux besoins des jeunes familles et encourager l'insertion en emploi des immigrantes universitaires, il doit investir davantage dans ce service public.

De plus, l'acteur patronal peut aussi contribuer à la gestion des différentes sphères de vie des immigrantes universitaires. L'un des nombreux exemples, pourrait être la mise en place de cours de francisation sur le lieu et durant les heures de travail. Cette mesure est selon nous pertinente

pour l'amélioration de l'insertion en emploi des immigrantes universitaires, surtout des minorités ethniques cette fois, à trouver le temps de concilier leur travail, leur vie familiale et l'amélioration de leur niveau de littératie. Ce type de mesures peut permettre aussi d'établir un fort lien d'emploi de la part de l'immigrante universitaire à l'égard de son employeur.

7.3.3 Recommandations au sujet du processus de dotation

Cette thèse note que les immigrantes universitaires des minorités visibles se butent à de nombreux obstacles en emploi lors du recrutement, de la sélection, du processus de promotion. Plusieurs des obstacles recensés touchent ainsi le processus de dotation dans son ensemble. Que ce soit par la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité (PAE), ou non, les employeurs doivent revoir leurs outils de dotation. Ils doivent vérifier l'ensemble de leurs outils et identifier ceux qui ont le potentiel d'être discriminatoires selon le genre, l'origine étrangère et l'origine ethnique. Une fois intégrées dans une organisation, les immigrantes universitaires doivent bénéficier d'un environnement de travail sain qui réduit, le plus possible, les comportements, les attitudes et les propos susceptibles d'engendrer un sentiment d'injustice à leur égard. Tel que mentionné par plusieurs immigrantes universitaires qui sont majoritairement des minorités visibles, la discrimination, bien que subtile, est perceptible.

7.3.4 Recommandation d'intervention qui visent l'ensemble de la population

Les résultats obtenus au cours de notre recherche nous permettent de constater que la présence de racisme flagrant ou subtil en emploi ne provient pas uniquement de supérieurs hiérarchiques qui interagissent auprès des différents groupes cibles. Il ressort que les immigrantes universitaires rencontrées doivent composer avec des attitudes, des propos et des

comportements discriminatoires provenant également de leurs collègues de travail et de certains clients lorsqu'elles travaillent avec le public. Les travaux sur ce sujet (ex. : « everyday racism », micro-agressions, etc.) semblent peu nombreux, du moins en ce qui à trait au marché du travail Québécois. De plus, par les propos recueillis dans cette thèse, nous constatons que les politiques internes au sein des entreprises relatives à la discrimination semblent peu présentes, voire même, inexistantes.

La pertinence de se pencher sur cette problématique est, selon nous, incontestable. Il va de soi qu'il faut proscrire les comportements de la clientèle qui classifie les immigrantes universitaires comme étant des membres d'*exogroupes*, en se basant sur des caractéristiques personnelles superficielles telles que la couleur de la peau, l'accent ou la religion, caractéristiques qui, de surcroît, n'ont aucun impact sur les compétences professionnelles. Les conséquences de ce type de comportements peuvent, rappelons-le, engendrer un sentiment d'injustice (Voir annexe 1) et, par conséquent, générer une baisse de motivation et ainsi résulter à une moindre performance sur le marché du travail. Nul doute que l'une de nos recommandations porte ainsi sur la mise en place de politiques internes qui éliminent ou répriment ces comportements, tant de la part de la clientèle, que de celle des collègues de travail.

7.3.5 Recommandation au sujet d'une formation en matière de discrimination

De plus en plus d'employeurs embauchent du personnel spécialisé (CRIA et CRHA) pour effectuer l'ensemble des étapes du processus de dotation, ainsi que pour réaliser l'arrimage des stratégies organisationnelles et celles des ressources humaines. Dans notre recherche, nous avons noté plusieurs facteurs explicatifs portant sur la situation en emploi des immigrantes

universitaires liés au marché du travail. Les conseillers sont donc l'un des éléments capitaux de la réussite de l'insertion à l'emploi des individus correspondant à l'un ou l'autre des groupes cibles. Bon nombre de conseillers en ressources humaines sont membres d'un ordre professionnel appelé l'Ordre des CRHA (Conseillers en ressources humaines agréés) ou des CRIA (Conseillers en relations industrielles agréés). Il est toutefois surprenant de constater que, pour faire partie de cet ordre, il n'y a aucune obligation d'avoir suivi une formation académique présentant les différents concepts de discrimination et ses manifestations. La recherche de Chicha et Charest, montre clairement cette lacune de formation à l'endroit des responsables des dossiers des PAE (Charest, 2012). L'un des gestionnaires qu'ils ont rencontré indique que certains d'entre eux, au sein des entreprises québécoises, ont des stéréotypes négatifs associés aux minorités visibles et aux immigrants. L'un des gestionnaires rencontrés précise, sur cette question, qu'il est « faux de prétendre que les professionnels des ressources humaines sont immunisés par rapport aux stéréotypes ou que leur formation universitaire les prépare suffisamment à évaluer objectivement les candidats qui appartiennent aux différents groupes culturels » (Charest, 2012 : 288).

Notre recherche identifie aussi la présence de stéréotypes de la part de certains recruteurs à l'égard de l'origine étrangère et de l'origine ethnique. Ainsi, lors de leur formation universitaire en ressources humaines ou en relations industrielles, les conseillers n'ont aucune obligation de compléter, ne serait-ce qu'un cours sur les différentes théories qui sont présentées dans cette thèse et/ou sur le bien fondé des PAE. Que ce soit par l'entremise d'un ou deux cours universitaires ou en formation continue au sein des diverses organisations, les conseillers en ressources humaines devraient être au fait de ces notions de base. Certains cours intitulés

Diversité de la main d'œuvre sont proposés dans leur parcours académique, mais ils sont optionnels et ne sont pas offerts à toutes les sessions. Tel que proposé par Charest (2012), les modalités de formation peuvent mettre l'accent, non pas uniquement sur la transmission de connaissances, mais sur l'exposition de ces acteurs aux réalités concrètes des différents groupes.

L'un des acteurs présents sur le marché du travail, et étudié à l'École de relations industrielles, concerne l'acteur syndical. Par son implication au sein de l'organisation dans les relations de travail, par le fait qu'il peut être un partenaire important dans la mise en place des PAE, et parce qu'il agit aussi en tant qu'intervenant lors d'une plainte au niveau d'harcèlement psychologique, nous croyons, à l'instar de Gagné (2014 : 511-512), que l'acteur syndical doit, lui aussi, être sensibilisé et informé de la présence de discrimination et de ses manifestations. Une part importante des conseillers en relations de travail font aussi partie du CRHA et il est essentiel, selon nous, qu'ils soient aussi dans l'obligation de terminer une formation académique incluant les divers concepts liés à la discrimination en emploi, ainsi que les motivations derrière l'implantation des PAE.

7.3.6 Recommandations auprès des institutions scolaires et des programmes spécifiques de reconnaissance des diplômes étrangers

Tel que présenté dans cette thèse, le processus de réorientation professionnelle ou le processus de reconnaissance des diplômes étrangers nécessite, pour la plupart des immigrantes universitaires des minorités ethniques et des minorités visibles rencontrées, une période de transition entre leur arrivée dans leur pays d'accueil et leur insertion en emploi. Lorsqu'un retour sur les bancs d'école s'impose, cela peut s'avérer long, complexe et coûteux. Nous croyons que

l'implantation de programmes de mise à niveau est pertinente pour diminuer certains des obstacles recensés dans cette recherche. Toutefois, il serait approprié que ces programmes soient implantés en partenariat avec les divers acteurs liés au marché de l'emploi. Que ce soit les ordres professionnels, les employeurs potentiels, les enseignants, les responsables de stages ou autres, tous doivent prendre la parole dans la mise en place de ces programmes. Le manque à gagner provoqué par l'inaccessibilité aux compétences professionnelles de ce bassin de main d'œuvre qualifiée engendre des coûts élevés pour l'ensemble de la société. Encore une fois, ces programmes doivent répondre aux réels besoins de mise à niveau, et prévoir des mécanismes facilitateurs pour l'accession à un emploi qualifié par la suite. Une approche individualisée peut même être valorisée dans certaines circonstances.

De plus, il appert de nos résultats que, lors de leur parcours académique, certaines immigrantes universitaires des minorités ethniques et surtout des minorités visibles ont pu rencontrer des formes d'exclusion suscitées par des commentaires, des propos et des attitudes de la part d'enseignants, de collègues de classe, de la clientèle (lors des stages), etc. Il va de soi que ces diverses manifestations peuvent susciter un sentiment d'injustice chez l'immigrante universitaire, et avoir des conséquences négatives tant sur l'estime de soi, que sur les chances d'être diplômée. Selon nous, des recherches devraient investiguer davantage ces constats et les conséquences à court, moyen et long terme. De plus, des politiques internes relatives à la discrimination doivent être implantées au sein des établissements d'enseignement, et elles doivent aussi être accessibles et connues de la clientèle immigrante des minorités ethniques et des minorités visibles. Notre recension des écrits présente une recherche portant sur la qualité des échanges en classe, entre membres d'*endogroupes* et d'*exogroupes* (Cruickshank et *al.*

2012). De cette recherche, nous croyons qu'il serait pertinent d'effectuer des recherches empiriques sur la méthode d'intervention que ces auteurs proposent, à savoir, une « structure favorable aux échanges ».

À notre connaissance, peu de chercheurs abordent la question spécifique de la prise en compte des diplômes étrangers des immigrantes par les conseillers en pré-employabilité. Au cours de notre recherche, nous avons observé que des immigrantes universitaires avaient eu des conseils et des suggestions très différents selon le conseiller en emploi qu'elles ont rencontré. Pour certaines d'entre elles, les conseillers prenaient en considération leurs diplômes étrangers et les encourageaient fortement à intégrer le marché du travail dans ce domaine d'études, tandis que d'autres, au contraire, se voyaient dirigées dans des emplois précaires sans aucun lien avec leur formation étrangère. Nous souhaitons que de futures recherches portent sur cette étape qui semble décisive dans le parcours professionnel des immigrantes universitaires. Quels sont les critères qui font en sorte que les conseillers en emploi décident ou non de prendre en considération les diplômes étrangers? Tentent-ils de placer les immigrantes universitaires dans des domaines liés à leur domaine d'études étrangères, et ce, même si les emplois proposés sont déqualifiés?

Finalement, cette thèse a observé que de nombreuses immigrantes universitaires sont motivées à offrir leur force de travail au sein du marché du travail de leur terre d'accueil. Les immigrantes universitaires ont toutes l'espoir de contribuer professionnellement au sein du marché du travail de leur pays d'accueil. La société d'accueil qui tente de recruter les meilleures candidates pour y contribuer se doit de bien les accueillir et de leur offrir les outils leur permettant une transition

adéquate pour qu'elles puissent s'épanouir professionnellement et contribuer à l'avancement économique de notre société. Pour ce faire, l'ensemble des acteurs qui se présente sur leur chemin doit être au fait de leur réalité et contribuer favorablement à leur insertion professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

Livres et articles

Agocs C., (2004), « Racisme émergeant en milieu de travail: preuves qualitatives et quantitatives d'une discrimination systémique », Discrimination raciale, racisme et droits de la personne, Canadian Diversity/ Diversité Canadienne, Automne Vol. 3 : 3, pp. 27-30.

Aloui, M. (2011). « Regards d'immigrantes musulmanes d'origine maghrébine sur l'école québécoise », Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 121 p.

Alboim N., The Maytree Foundation, (2002), « Fulfilling the Promise : Integration Immigrant Skills into the Canadian Economy », Caledon Institute of Social Policy, 53 p.

URL : www.maytree.com/PDF_Files/SummaryFulfillingThePromise2002.pdf

Allport, G. W. (1979), « The Nature of Prejudice », New-York : Basic Books, 537 p.

Anker R., (1997), « Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence », Revue internationale du travail, Vol. 136, n° 3, pp 343-370.

Antunes, P., MacBride-King J.L., Swettenham J. et Conference Board du Canada, (2004), « Les minorités visibles : Elles contribuent visiblement à la croissance de l'économie canadienne. Performance et tendances économiques ». Ottawa: Conférence Board. Note d'information, pp. 574-04.

Basran, G.S., Zong L., (1998), « Devaluation of Foreign Credentials as Perceived by Visible Minority Professional Immigrants », Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada, Vol. 30, n° 3, pp. 6-23.

Beach C.M., Worswick C., (1993), « Is There a Double-Negative Effect on the Earnings of Immigrant Women? », Canadian Public Policy/Analyse de politiques, Vol 19, n° 1, pp. 36-53.

Becker G. S. (1964), « Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education », New York : National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, 187 p.

Becker, G. S. (1992). *The Economic Way of Looking at Life*. Conférence donnée à l'Université de Chicago suite à l'acceptation du prix Nobel d'économie par l'auteur (9 décembre), 20 p.

Behtaoui A., (2008), « Informal Recruitment Methods and Disadvantage of Immigrants in the Swedish Labour Market », Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol 34, no 3, pp. 411-430.

Belhassen A., (2003), « De l'insertion professionnelle des immigrants : Le cas des maghrébins », Vivre ensemble, Vol 11, no 38, pp. 12.

Belhassen-Maalaoui A., Raymond D., (2008), « L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger : le cas des femmes immigrantes », *Action travail des femmes*, septembre 2008, 15 p.

Belhassen-Maalaoui, A., (2003), « Les stratégies d'insertion des immigrants Maghrébins sur le marché du travail dans la région de Montréal », Thèse de doctorat, Montréal, Université du Québec à Montréal, 290 p.

Bielby W. T, Bielby D. D. (1992), « I Will Follow Him: Families Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to relocate for a Better Job », American Journal of Sociology, Vol 97, no 5 (mars,. 1992), pp. 1241-1267.

Biernat M., Kobrynowicz D., (1997), « Gender- and Race-Based Standards of Competence : Lower Minimum Standards but Higher Ability Standards for Devalued Groups », Journal of Personality and Social Psychology, Vol 72, no 3, pp. 544-557.

Blain. M. J., Suárez-Herrera J. C. et S. Fortin, « L'intégration professionnelle de médecins diplômés à l'étranger au Québec : un enjeu d'envergure en santé mondiale », *Anthropologie & Santé* [En ligne], 5 | 2012, mis en ligne le 27 novembre 2012, consulté le 21 novembre 2014.
URL : <http://anthropologiesante.revues.org/973?lang=en>

Boehm D. A., (2008), « Now I am a man and a woman : Gendered moves and migration in a transnational Mexican community », *Latin American Perspective*, Vol 35, no 1 (Jan), pp.16-30.

Bolino M., Turnley W.H., (2009), « Relative deprivation among employees in Lower-quality leader-member exchange relationships », *The Leadership Quarterly* (Article in Press), pp. 276-286.

Bonikowska A., Green D.A, et W.C. Riddell, (2008), « Littératie et marché du travail : Les capacités cognitives et les gains des immigrants ». N°89-552-M au catalogue de Statistique Canada, Ottawa. Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 73 p., « Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes », n°020.
URL : www.statcan.gc.ca/pub/89-552-m/89-552-m2008020-fra.pdf

Bonilla-Silva E., (2006), *Racism without racists : Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in the United States*. Lanham (MD), Rowman and Littlefield Publishing Group, 277 p.

Boudarbat, B. et G. Grenier, (2014), « L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec. CIRANO. Rapport remis au Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
URL : <http://www.cirano.qc.ca/files/publications/2015RP-06.pdf>

Bourdieu, P., (1980), « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 31, no. 1, pp. 2-3.

Bowler J. B. (2001) *Teacher-student Relationships and Leader-member Exchange (LMX) Theory : Demographic Similarities, LMX Quality and Instructor Performance Evaluations*. Édition : Nova Southeastern University, 180 p.

Boyd M., (1984), « At a Disadvantage: The Occupational Attainments of Foreign Born Women in Canada », *International Migration Review*, Vol 18, no 3-4, pp. 1091-1119.

Boyd M., Pikkov, D, (2005), *Gendering Migration, Livelihood and Entitlements. Migrants Women in Canada and the United States*. United Nations Research Institute for Social Development. New York. Occasional Paper 6.

Bureau international du travail (1999), « L'Organisation Internationale du Travail et promotion du plein emploi, productif et librement choisi », Consultation internationale sur le suivi du Sommet mondial pour le développement social. Genève, 2-4 novembre 1999. Département de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

Bureau international du travail, (2004), *Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée*, Genève : Conference internationale du Travail, 92^e session, 230 p.

Carasco E., (1993), « A Case of Double Jeopardy : Race and Gender », *Canadian Journal of Women and the Law/ Revue juridique: La femme et le droit*, Vol 6, no 1, pp. 142-152.

Cardu, H., Sanschargin, M. (2002), « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec ». *Recherches féministes*, Vol. 15, no2, pp. 87-122.

Carlson M., Rooth D.O., (2008), « Is It Your Name or Foreign Qualifications? An Experimental Study of Ethnic Discrimination in Hiring », Discussion Paper Series, IZADP n°. 3810, pp. 263-278.

Carpentier, M., Fiset, C. (2011), « La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et des travailleurs migrants », Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, Cat.2.120-7.29, 94 p.

URL : http://www.cdpedj.qc.ca/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf

Charest É., (2012), « Programme à l'égalité : réactions managériales au cadre légal québécois pour combattre la discrimination », Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 414 p.

Chicha M-T. et É. Charest (2013), « Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : Un rendez-vous manqué? : Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985 », Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM), 149 p.

URL : <http://www.ceetum.umontreal.ca/documents/publications/2013/chicha-charest-2013.pdf>

Chicha-Pontbriand M-T., (1989), *Discrimination systémique- fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité*, Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais Inc, 197 p.

Chicha M-T., (1998), «Portrait et analyse des programmes d'accès à l'égalité soumis à l'obligation contractuelle du Québec», Rapport de recherche remis au Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI), Montréal, 95 p.

Chicha M-T. (2013), *Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc*, Bureau international du travail. Genève. 101 p.

URL : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/publication/wcms_231350.pdf

Chicha M-T., (2008), « Le marché du travail est-il accueillant pour les nouveaux immigrants? Défis et réalité d'intégration économique », Conférencière invitée DIALOGUE 2008. RQuODE 5 Février 2008, Montréal (avec Éric Charest).

Chicha M-T., Deraedt E., (2009), « Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées, Études de cas de travailleuses migrantes à Genève », *Cahiers des migrations internationales*, no 97. Bureau international du travail. Genève, 72 p.

Chicha, M-T., (2009), « Le mirage de l'égalité : Les immigrées hautement qualifiées à Montréal ». Rapport de recherche présenté à la Fondation Canadienne des relations raciales, 136 p.

URL : www.eri.umontreal.ca/documents/MTChicha_Mirage_egalite.pdf

Citoyenneté et Immigration Canada (2002), Accord Canada-Québec : Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, Fiche de renseignement N°11.

Clark W.A.V., Huang Y., (2006), « Balancing Move and Work: Women's Labour Market Exits and Entries after Family Migration », *Population, Space and Place*, Vol 12, pp. 31-44.

Cobb-Clark D.A., Connolly M.D., (2001), « A Family Affair : The Labor Market Experience of Immigrant Spouses », *Social Science Quarterly*, Vol. 82, no 4, pp. 796-811.

Cognet M., Fortin S., (2003), « Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé », *Lien social et politiques-RIAC*, Vol 49, pp. 155-172.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Cupidon Lumène, Célianne Michel et Ronald Champagne c Centre Maraîcher Eugène Guinois JR Inc. 2005. N : 760-53-000001-048. (QC T.D.P.).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo distribution Inc., Division MAXI. 2002. N°: 500-53-000148-005. (QC T.D.P.).

Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et la Table de concertation des organismes aux service des personnes réfugiées et immigrantes (2012).

Commission ontarienne des droits de la personne, CODP (2013) « Politique sur la suppression des obstacles liés à l'« expérience canadienne » », (version approuvée par la Commission le 1^{er} février 2013).

URL : www.ohrc.on.ca/fr/search/site/politiques%20suppression

Commission ontarienne des droits de la personne, CODP (2005) « Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale », (version approuvée par la Commission le 9 juin).

<http://www.ohrc.on.ca/it/book/export/html/3274>

Conference Board du Canada, (septembre 2001), « La reconnaissance des travailleurs intellectuels : Les avantages économiques d'une meilleure appréciation de l'apprentissage et des titres de compétences au Canada », Note d'information destinée aux membres, rédigée par Michael Bloom et Michael Grant, 6 p.

Conseil des relations interculturelles (2009), « EDIT », Rapport du sondage EDIT-Entreprises diversifiées et talentueuses mené auprès des entreprises québécoises de juin 2007 à novembre 2008, 39 p.

Cooke T.J., (2008), « Gender Role Beliefs and Family Migration », Population, Space and Place, Vol 14, pp. 163-175.

Cooke T.J., (2005), « Migration and Employment Among the Civilian Spouses of Military Personnel », Social Science Quarterly, Vol 86, no 2, pp. 343-355.

Cooke T.J., (2003), « Family Migration and Relative Earnings of Husbands and Wives », Annals of the Association of American Geographers, Vol 93, no 2, pp. 338-349.

Corbeil C., Marchand I., (2007), « L'intervention féministe intersectionnelle : Un nouveau cadre d'analyse et d'intervention pour répondre aux besoins pluriels des femmes marginalisées et violentées », 21 p.

URL :

www.unites.uqam.ca/arir/pdf/interventionfeminineintersectionnelle_marchand_corbeil.pdf

Cousineau J-M., (2005), « Emploi et salaire », Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal, 377 p.

Cox T., (1994), « Cultural Diversity in Organizations : Theory, Research & Practice ». San Francisco : Berret-Koehler Publishers, 314 p.

Crenshaw K., (1993), « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color », *Stanford Labour Review*, Vol 43, pp. 1241-1299.

URL : www.wcsap.org/Events/Workshop07/mapping-margins.pdf

Cruickshank, K., Chen, H., Warren, S. (2012), Increasing international and domestic student interaction through group work : a case study from the humanities. *Higher Education Research and Development*, 31(6), pp. 797-810.

De Ketele, J.-M. (2009), L'évaluation de l'école par les standards internationaux, dans *Revue Internationale d'Éducation de Sèvres*, n°52, pp. 69-76.

De Ketele, J-M, (septembre 2010), Faces visibles et cachées des classements internationaux. Une tentative de modélisation des tensions dans l'enseignement obligatoire, dans *Revue Internationale d'Éducation de Sèvres*, n°54, pp. 39-49.

Deslauriers J-P., (1991), Recherche qualitative : Guide pratique. Édition : Chenelière/ McGraw-Hill, 142 p.

Dini Richard S., (2004), « Ségrégation hommes-femmes sur le marché du travail un choix professionnel? », Working papers, No. 371, Faculté des sciences économiques et sociales, Université de Fribourg, Suisse, 22 p.

Direction de la population et de la recherche du Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI) (2003). « La planification des niveaux d'immigration 2005-2007. Gouvernement du Québec », 33 p.

Doeringer P., et M. Piore (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath, Lexington, Massachusetts, 214 p.

Ducharme D. et P. Eid (2005), « La notion de race dans les sciences et l'imaginaire raciste : la rupture est-elle consommée? », *L'observatoire de la génétique*, n°24, septembre-novembre 2005, 12 p.

URL : http://www.cdpedj.qc.ca/publications/race_science_imaginaire_raciste.pdf

Duclos N., (1993), « Disappearing Women: Racial Minority Women in Human Rights Cases », Canadian Journal of Women and the Law/Revue Juridique : La femme et le droit, Vol 6, No 1, pp. 25-51.

Eid P. (2012), « Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, rapport de recherche, Montréal, 52 p.

Espiritu Y.L (1999), « Gender and Labor in Asian Immigrant Families », American Behavioral Scientist, Vol 42, no 4, pp. 628-647.

Esses V.M., Dietz V., et A. Bhardwaj, (2006), «The Role of Prejudice in the Discounting of Immigrant Skills», Dans Mahalingam, R. ed. Cultural psychology of Immigrants, Laurence Erlbaum Associates, Inc. New Jersey. pp. 113-130.

Evans, S.L., Bowlby, S. (2000), «Crossing boundaries: Racialized gendering and the labour market experiences of Pakistani migrant in Britain», Women's Studies International Forum, Vol. 23, no 23, pp.461-474.

Falconer J.W., Hays K.A., (2006), «Influential Factors Regarding the Career Development of African American College Students: A Focus Group Approach», Journal of Career Development, Vol 32, no 3, pp. 219-233.

Femmes au Canada, (2005), «Rapport statistique fondé sur le sexe». Catalogue no. 89-503-XIF. www.statcan.ca/français/freepub/89-503-XIF/0010589-503-XIF.pdf (consulté en mars 2009)

Ferrer A., Riddell, C., (2004), Education, Credentials and Immigrant Earnings, Department of Economics, Université de la Colombie-Britannique, 36 p.
<http://www.econ.ubc.ca/ine/papers/wp020.pdf> (consulté en novembre 2009)

Ferrer A., Green D.A., Riddell, W.C., (2004), «L'effet de la littératie sur les gains des immigrants», N°89-552-MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Statistique Canada et Ressources humaines et Développement des compétences Canada, 53 p., «Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes», n°12.
www.statcan.ca/français/research/89-552-MIF/89-552-MIF2004012.pdf (consulté en janvier 2009).

Fiske S.T., (2002), «What We Know Now About Bias and Intergroup Conflict, the Problem of the Century», American Psychological Society, Vol 11, no 4, pp. 123-128.

Flores (2011). « Racialized Tokens : Latina Teachers Negotiating, Surviving and Thriving in a White Woman's Profession ». Qualitative Sociology; 34 : 313-335.

Flyvbjerg B. (2006), « Making Social Science Matter: Why Social Inquiry Fails and How it can Succeed Again » (6ième édition). Cambridge University Press, 204 p.

Forcier M. et L. Handal (2012). L'intégration socio-économique des immigrants et immigrantes au Québec. Institut de recherche et d'informations socio-économiques. IRIS- Institut de recherche et d'informations socio-économiques, 12 p.

Fox, W. (1999), *Statistiques sociales*, Les Presses de l'Université Laval, De Boeck Université. 374 p.

Frenette M et R. Morissette, (2003), « Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies », n°11F0019MIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 23 p. Direction des études analytiques : documents de recherche, n°215
<http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2003215-fra.pdf> (consulté en novembre 2009)

Fugazza M. (2003), «La discrimination raciale: théories, faits, stratégies», Revue internationale du Travail, Vol 142, no 4, pp. 547-588.

Gagné D., (2014), « Le devoir syndical de représentation sous l'angle de la Charte des droits et libertés de la personne : le cas des clauses orphelins », Thèse de doctorat, Montréal, Université de Montréal, 587 p.

Gagnon S., (2008), « La surqualification : Qui la vit? Où s'observe-t-elle? *Flash-info* », Institut de la statistique du Québec, Vol 9, no 3.
www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008112/article/..pdf/10766-fra.pdf

Galarneau D., et R. Morissette., (2008), «Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises», *L'emploi et le revenu en perspective. Perspective Statistique Canada*, catalogue n°75-001, pp. 5-19.
www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008112/article/..pdf/10766-fra.pdf

Garner-Moyer H., (2008), «Le poids de l'apparence physique dans les décisions d'embauche», Le Journal des psychologues, no 257, mai.

Garner-Moyer H., (2003), «Discrimination et emploi : revue de la littérature», Document d'étude, DARES, no 69.

Gauthier B., (2003), «Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données», Presse de l'université du Québec, Sainte-Foy, 619 p.

Gazier, B. (2010). « La discrimination économique est-elle soluble dans la complexité ». Revue de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), no 114, pp. 1-20.

Germain D, (2013), « Le parcours de réorientation professionnelle d'immigrantes hautement qualifiées à Montréal : une étude exploratoire», Mémoire de maîtrise, Montréal, Université de Montréal, 116 p.

Ghazal R. J., et P. Cohen (2007), « One Size Fits All? Explaining U.S.-born and Immigrant Women's Employment Across 12 ethnic Groups ». Social Forces, Vol 85, No 4, pp. 1613-1734.

Gilmore J., (2006), «Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2006 : analyse selon la région ou le pays de naissance», Série d'analyses de la population active immigrante, Ottawa, Statistiques Canada au catalogue no 71-606-X, 43 p.

Gilmore J., (2008), «Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2008 : analyse de la qualité de l'emploi», Série d'analyses de la population active immigrante, Ottawa, Statistique Canada au catalogue no 71-606-X, 41 p.

Gloria A.M., Kurplus S.E.R., Hamilton K.D., Willson M.S., (1990), «African American Students' Persistence at a predominantly White University: Influences of Social Support, University Comfort, and Self-Beliefs», Journal of College Student Development, Vol 40, no 3, pp. 257-268.

Godin J-F., (2004), «L’insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996». Direction de la population et de la recherche, Ministère des Relations avec les Citoyens et de l’Immigration.

www.mrci.gouv.qc.ca/publications/pdf/Insertion_emploi_partie2_tableauxfiguresannexes.pdf

Goldman, G., Sweetman, A., Warman C., (2009), « The Economic Return on New Immigrants’ Human Capital: the impact of Occupational Matching ». Canadian Labour Market and Skills Researcher Network. Working Paper No. 21, 47 p.

Green A. et D. Green (2004), « The Goal’s of Canada’s Immigration Policy: A Historical Perspective », Canadian Journal Urban Research- Revue canadienne de recherche urbaine, Vol 13. no 1, pp. 102-139.

Green D.A., et W.C. Riddell (2003), «Literacy and Earnings: An Investigation of the Interaction of Cognitive and Unobserved Skills in Earnings Generation», Labour Economics, Vol 10 (avril 2003), pp. 165-84.

Greenhaus J.H., Parasuraman S., et W.M. Wormley (1990), «Effects of Race on Organizational Experience, Job Performance Evaluations and and Career Outcomes», Academy of Management Journal, Vol 33, no 1, pp. 64-86.

Grondin C., (2005), «Knowledge of Official Languages Among New Immigrants: How Important Is It in the Labour Market? » Cat. No. 89-624-XIE. Statistique Canada.

www.statcan.gc.ca/pub/89-624-x/89-624-x2007000-eng.pdf

Hachimi Alaoui M., (2006), ««Carrière brisée», «carrière brisée de l’immigrant». Le cas des algériens installés à Montréal». Diversité urbaine, Vol 6, no 1, pp. 111-122.

Hein I., (2003), «Médecins étrangers au chômage», Alternatives, Vol 9, no 5.

www.alternatives.ca/article363.html

Ho C., (2006), «Migration as Feminisation? Chinese Women's Experiences of Work and Family in Australia», Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol 32, no 3, pp. 497-514.

Holdsworth C. et A. Dale (1997), «Ethnic Differences in Women's Employment», Work, Employment and Society, Vol 11, no 3, pp. 435-457.

Hum D. et W. Simpson (2003), «Labour Market Training of New Canadians and Limitations to the Intersectionality Framework», Canadian Ethnic Studies, Vol. 35, no 3, pp.56-69.

www.find.galegroup.com/itx/infomark.do?&contentSet=IAC-Documents&type=retrieve&tabID=T002&prodId=CPI&docId=A116860851

Jackson A., (2002), «Le travail vaut-il la peine pour les travailleurs et les travailleuses de couleur?», Ottawa : Congrès du travail/ Canadian Labour Congress, Rapport de Recherche, no 18.

Kamanzi P. C. (2012), « L'emprise des titres scolaires sur l'emploi chez les membres de minorités visibles : comparaison entre le Québec et l'Ontario », Recherches sociographiques, Vol. 53, no 2, pp. 315-336.

Kirakosian C. et A. Drewitt (2008), «L'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec», Document présenté par le Centre d'expertise sur les formations acquises hors du Québec (CEFAHQ 2008), au colloque «Dialogue».

Kofman E., (2003), «The Economic and Social Aspects of Migration: Women Migrants and Refugees in the European Union», Brussels: Conference jointly organised by The European Commission and the OECD, 21-22 January 2003, 26 p.

Kunz, J.L., (2003), « Jeunes et visibles : Accès des jeunes immigrants et membres de minorités visibles au marché du travail », Gatineau, Développement des ressources humaines Canada, p. 7-16.

Kunz, J.L., Milan, A., et S. Schetagne (2001), «Inégalité d'accès: profil des différences entre les groupes ethnoculturels canadiens dans les domaines de l'emploi, du revenu et de l'éducation», Conseil Canadien de développement social (rapport préparé pour la Fondation canadienne des relations raciales.

Lanquetin M-T., (2009), «Égalité, diversité et ... discriminations multiples», Travail, genre et sociétés, no 21, pp. 91-106.

www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=TGS&ID_NUMPUBLIE=TGS_021&ID_ARTICLE=TGS_021_0091

Lee-Gosselin H., (2006), «La lutte à la discrimination : Un plan d'action pour l'avenir». LXI^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval. La discrimination en emploi : «Quels moyens faut-il prendre?», 253p.

Li P.S., (2001), «The Market Worth of Immigrants' Educational Credentials », Canadian Public Policy- Analyse de politiques, Vol 27, no 1, pp. 23-38.

Li P.S., (2000) « Cultural Diversity in Canada: The Social Construction of Racial Differences », Department of Justice Canada, Research and Statistics Division, 27 p.

www.canada.justice.gc.ca/en/ps/rs/rep/RP2002-8.pdf

Li C., Gervais G. et A. Duval, (2006). « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada », Statistique Canada, Analyse en bref 11-621-M numéro 39.

<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-621-m/11-621-m2006039-fra.htm>

Liden, R.C., Maslyn J.M., (1998), «Multidimensionality of Leader-Member Exchange: An Empirical Assessment through Scale Development», Journal of Management, Vol 24, no 1, pp. 43-72.

Liu E. (2007), « A Descriptive Study of Employers' Attitudes and Practices in hiring Newcomer Job Seekers », Ceris-The Ontario Metropolis Centre, no 31, 17 p.

Makkonen LL.M.T., (2002), «Multiple, Compound And Intersectional Discrimination: Bringing The Experiences Of The Most Marginalized To The Fore», Institute For Human Rights Åbo Akademi University.

Maraj D.I. (1996), « Non-accreditation: It's Impact on Foreign Educated Immigrant Professionals », MA, University of Toronto, 110 p.

Martel, L., É Caron Malenfant, J-D, Morency, A Lebel, A Bélanger et N. Bastien (2011). « La population active canadienne en 2031 : tendances projetées à l'horizon 2031 ».L'observateur économique canadien. No 11-010-X au catalogue, Vol.24 (8).

<http://www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/2011008/part-partie3-fra.htm>

Maume D.J., (1999), «Glass Ceilings and Glass Escalator: Occupational Segregation and Race and Sex Differences in Managerial Promotions», Work and Occupations, Vol 26, no 4, pp. 483-509.

McDade K., (1988), «Barriers to Recognition of the Credentials of Immigrants in Canada». Studies in Social Policy, Ottawa.

Min P.G., (2001), «Changes in Korean Immigrants' Gender Role and Social Status, and Their Marital Conflicts», Sociological Forum, Vol 16, no 2, pp. 301-320.

Ministère de la Famille, (Hiver 2014), «Quel portrait de famille pour le Québec en 2011?». Bulletin d'information statistique, Hiver- numéro 1.

https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/Famille/chiffres-famille-quebec/bulletin_quelle_famille/Pages/hiver2014.aspx

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, (2007), «La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010». Consultation 2008-2010.

www.assnat.qc.ca/fra/38legislature1/commissions/CC/immigration/planification.pdf

Mongeau, J., Pinsonneault, G. (2007), *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Québec.

Mosley, C.W., Broyles T.W. et E.K. Kaufman, (2014). Leader- member Exchange, Cognitive Style, and student Achievement. *Journal of Leadership Education* (Summer 2014), pp. 50-69.

Murti, L. (2012). Who Benefits from the White Coat? Gender Differences in Occupational Citizenship among Asian-Indian doctors (English). *Ethnic and racial studies*. 35, 12, 2035-2053.

Mulder C.H., Ham M., (2005), «Migration Histories and Occupational Achievement», *Population, space and place*, Vol 11, pp. 173-186.

Ollivier D., (2008) « Le marché du travail est-il accueillant pour les nouveaux immigrants? Défis et réalité d'intégration économique », Présentation (5 février 2008).

Oreopoulos, P., (2009), « Why do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Six Thousand Résumés », Metropolis British Columbia, Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity, 33 p.

www.mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2009/WP09-03.pdf

Oreopoulos, P. et D. Dechief (2011). « Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir ? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver », Metropolis British

Columbia, Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity. Working Paper Series, no 11-13, septembre 2011, 68 p.

www.mbc.metropolis.net/wp_2011.html

OCDE (2007), Perspectives des migrations internationales. Paris.

OCDE (2000), « La littératie à l'ère de l'information », Rapport final de l'enquête internationale sur la littératie des adultes. Statistique Canada.

ONFIMVC (2005), Rapport de consultation communautaire élaboré en 2005. Projet : Moyens d'existence.

www.noivmwc.org/noivmwcf/livelihoods.php (consulté en avril 2009)

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO 2009). Rapport mondial de l'UNESCO, Investir dans la diversité culturelle et le dialogue interculturel. www.unesdoc.unesco.org/images/0018/001847/184755f.pdf (consulté en novembre 2009)

Othman R., Ee F.F. et N.L. Shi, (2010), "Understanding dysfunctional leader-member exchange: antecedents and outcomes", Leadership & Organization Development Journal, Vol. 31 Iss 4 pp. 337-350.

<http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/01437731011043357>

Pager, D., Western, B. et B. Bonikowski (2009). « Discrimination in a Low-Wage Labor Market : A field Experiment », American Sociological Review, No 74, octobre, p.777-799.

Pelletier, P. (2013). « Fécondité des femmes immigrantes et descendantes d'immigrantes selon le statut conjugal au Québec », Mémoire de maîtrise, Montréal. Université de Montréal, 71 p.

Pendakur K., Pendakur R., (1998), «The colour of money: earnings differentials among ethnic groups in Canada», Canadian Journal of Economics/ Revue canadienne d'économie, Vol 31, no 3, pp. 518-548.

Pessar P., (1995), « On the homefront and in the workplace: Integrating immigrant women into feminist discourse », Anthropological quarterly, Vol. 68, n 1 (Jan), pp. 37-47.

Picot G, Hou F, et S. Coulombe (2007), « Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants », Statistique Canada. Document de recherche n°11F0019MIF au catalogue, n°294, 56p.

<http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2007294-fra.pdf>

Potuchek J.L., (1997), «Who Supports the Family? Gender and Breadwinning in Dual-Earner Marriages», Stanford University Press, 264 p.

Purkayastha B., (2004), «Skilled Migration and Cumulative Disadvantage: The Case of Highly Qualified Asian Indian Immigrant Women in the U.S. » Geoforum, Vol 36, pp.181-196.

Putman R.D, (2004), «Le capital social», L'Observateur de l'OCDE, no 242, mars 2004, 1p.

Quivy R., et L. Van Campenhoudt (1995). Manuel de recherche en sciences sociales. (2^{ième} édition). Paris: Dunod, 292 pages.

Reitz J.G., (2001), « Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labour Market: Implications of Human Capital Research », Journal of International Migration and Integration, Vol 2, no 3, pp. 347-378.

Reitz J.G., (2003), « Occupational Dimensions of Immigrant Credential Assessment: Trends in Professional, Managerial and Other Occupations 1970-1996 », University of Toronto, pp. 1-39.
www.utoronto.ca/ethnicstudies/credential.pdf

Renaud J, Godin J-F, Piché V., (2003), «L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec», Sociologie et Sociétés, Vol 35, no 1, pp. 165-184.

Roberson L., C. J., Block, (2001), «Racioethnicity and job performance: A review and critique of theoretical perspectives on the causes of group differences». Research in Organizational Behavior, Vol 23, pp. 247-325.

Roegiers Xavier, « L'influence des épreuves standardisées internationales sur l'évolution des dispositifs et des représentations en matière d'évaluation des acquis des élèves », Questions Vives [En ligne], Vol.6 n°16 | 2012, p. 29-41.
URL : <http://questionsvives.revues.org/908> ; DOI : 10.4000/questionsvives.908

Royster D.A. (2003), «Race and Invisible Hand: How White Networks Exclude Black Men From Blue-collar Jobs», Berkeley (CA):University of California Press, 226 p.

Rüegger M., (2007), « Discrimination statistique », dans V. Bourdeau et R. Merrill (dir.), DicoPo, Dictionnaire de théorie politique.
<http://www.dicopo.fr/spip.php?article44>

Salaff J., et A. Greve, (2006), « Why do Skilled Women and Men Emigrating from China to Canada Get Bad Job? », dans Évangelia Tastoglou et Alexandra Dobrowsky, Women, Migration and Citizenship: Making local, national, and transnational connections. Burlington, VT: Ashgate press, pp. 85-105.
www.chass.utoronto.ca/~agreve/Gender&jobs-Evie-book.pdf

Salaff J., et A. Greve, (2004), « Family Roles as Social Capital: Chinese Women Abroad », Chap. 3 in Kuah-Pearce, Khun Eng (Ed.), Chinese Woman and Their Cultural and Network Capitals, pp. 70-100. Asian Women and Society Series. Singapore: Marshall Cavendish Academic, 2004.

Salaff J., et A. Greve, (2003), « Gendered Structural Barriers to Job Attainment for Skilled Chinese Emigrants in Canada », International Journal of Population Geography, Vol 9, pp. 443-456.

www.chass.utoronto.ca/~agreve/IJPG_Salaff-Greve.pdf

Samuel J., (1997), « Les minorités visibles et la fonction publique du Canada », Ottawa, Commission canadienne des droits de la personne, 112p.

Sandell S.H., (1977), «Women and the economics of family migration». Review of Economics and Statistics, Vol 59, pp. 406-414.

Schadron G., (2006), “De la naissance d’un stéréotype à son internalisation”, Cahiers de l’Urmis, no: 11-12.

<http://urmis.revues.org/220> (Consulté avril 2015)

Shan, H. (2009). Shaping the re-training and re-education experience of immigrant women : The credential and certificate regime in Canada. *International Journal of Lifelong Education*, Vol 28 : 3, pp. 353-369.

TIMSS <http://timss.bc.edu/timss2011/> (Consulté novembre 2014)

Shauman K. et M. Noonan M (2007), «Family Migration and Labor Force Outcomes: Sex Differences in Occupational Context», Social Forces, Vol 85, no 4, pp. 1735-1764.

Spitze G., (1984). «The effects of family migration on wife’s employment: how long does it last? » Social Science Quarterly, Vol 65, pp. 21-36.

Statistique Canada, (2013). « Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada : Enquête auprès des ménages, 2011 », N°99-010-X2011001 au catalogue de Statistique Canada, 24 p.

<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf> (Consulté en janvier 2015)

Statistique Canada, (2011). « Étude spéciale : La population active canadienne : tendances projetées à l’horizon 2031 », par Laurent Martel, Éric Caron Malenfant, Jean-Dominique

Morency, André Lebel, Alain Bélanger et Nicolas Bastien. N°11-010-X au catalogue de Statistique Canada, vol, 24, n°8.

www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/2011008/part-partie3-fra.htm (Consulté en novembre 2013)

Statistique Canada (2011b). « Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada », Enquête nationale auprès des ménages, 2011. N°99-010-X2011001 au catalogue de Statistique Canada, 24 p.

www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.pdf (Consulté en novembre 2013).

Statistique Canada, (2010). « Étude : Projections de la diversité de la population canadienne : 2006-2036 », No 91-551-X au catalogue de Statistique Canada, 82 p.

www.statcan.gc.ca/daily-quotidien/100309/dq100309a-fra.htm (Consulté en mars 2010)

Statistique Canada, (2006a). Tableaux thématiques. Produit du n°: 97-564-XCB2006002 au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada, (2006b). « Recensement de 2006 : Immigration au Canada : un portrait de la population née à l'étranger », Recensement de 2006 : faits saillants.

www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/immcit/highlights.cfm

Statistique Canada, (2006c). «La mosaïque ethnoculturelle du Canada», Données du Recensement de 2006. Produit n° : 97-562 au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada (2006d). Données du Recensement 2006. Produit no 97-562-XCB2006011 au catalogue de Statistique Canada.

Statistique Canada, (2003). « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : «Perspective régionale des expériences sur le marché du travail »», Ottawa, 89-616-XIF au catalogue de Statistique Canada, 43 p.

www.statcan.ca/francais/freepub/89-616-XIF/89-616-XIF2006001.pdf

Stier H. (1991). «Immigrant Women Go to Work: Analysis of Immigrant Wife's Labor Supply for Six Asian Groups», Social Science Quarterly, Vol 72, no 1, pp. 67-82.

Sweetman A. (2004). «Immigrant Source Country Educational Quality and Canadian Labour Market Outcomes», Research Paper No. 234. Analytical Studies Branch Research Series, Statistics Canada.

Tadlaoui J.-E. (2002). «Pistes d'action pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années», Montréal : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, 45 p.

Tajfel H. et J.C. Turner (1979). « An Integrative Theory of Intergroup Conflict », dans W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), The Social Psychology of Intergroup Relations, Vol 33 (47); 74.

Troper H. R. (2013). « Immigration », dans l'Encyclopédie Canadienne. Toronto, Historica Canada, 13 p.

<http://www.encyclopediecanadienne.ca/fr/article/immigration/>

Van Laer K. et M. Janssens (2011). « Ethnic minority professionals' experiences with subtle discrimination in the workplace », Human Relations, Vol 64, pp. 1203-1227.

Wieviorka M. (1998). «Le racisme, une introduction», La Découverte, Paris. 165 p.

Wilkinson L. (2003). «Advancing a Perspective on the Intersections of Diversity: Challenges for Research and Social Policy», Canadian Ethnic Studies/ Études ethniques au Canada, Vol 35, no 3, pp. 26-38.

Wingfield, A. H. (2009). Racializing the Glass Escalator : Reconsidering Men's Women's Work. *Gender & Society* 23 : 5-26.

Wong M. (2000). «Ghanaian Women in Toronto's Labour Market: Negotiating Gendered Roles and Transnational Household Strategies», Canadian Ethnic Studies, Vol 32, no 2, pp. 45-74.

Young M. (2004). « L'immigration: L'Accord Canada-Québec. Division du droit et du gouvernement ». Bibliothèque du Parlement PB-252F, 10 p.

Zhu N. et D. Helly (2014). L'inégalité, la pauvreté et l'intégration économique des immigrants au Canada. Montréal, Série Scientifique. CIRANO. 42 p.

Jurisprudence

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse pour Jean-Ulrick Pavilus *c* Le Procureur général du Québec. 2008. N : 500-53-000235-067. (QC T.D.P).æ

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (pour Cupidon Lumène, Célianne Michel et Ronald Champagne *c* Centre Maraîcher Eugène Guinois JR Inc. 2005. N : 760-53-000001-048. (QC T.D.P.).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (pour Jean-Ulrick Pavilus) *c* Le Procureur général du Québec. 2008. N : 500-53-000235-067. (QC T.D.P).

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (pour Line Beaudoin, Johanne Bolduc, Marie-Claude Côté, Johanne (Joan) Dupont, Tania Plourde, Shirley Thomas et Nicole Trudel) *c* Gaz Métropolitain Inc et Société en Commandite Gaz Métropolitain. 2008. N : 500-53-000204-030. (QC T.D.P. 24).

Disponible : <http://www.canlii.org/fr/qc/qctdp/doc/2008/2008qctdp24/2008qctdp24.html>

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Lippé) *c*. Québec (Procureur général). 1998. R.J.Q.3398, 3418.

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) *c*. Provigo distribution Inc., Division MAXI. 2002. N°: 500-53-000148-005. (QC T.D.P.).

Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) *c*. Le procureur général du Québec. 2008. N°: 500-53-000235-067. (QC T.D.P.).

Sites internet consultés

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Québec)

www.cdpedj.qc.ca/fr/Pages/default.aspx

www.cdpedj.qc.ca/fr/commission/Documents/Questionnaire_identification_PAE.pdf

Conseil du trésor (Québec)

www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/faire_affaire_avec_etat/cadre_normatif/form_prog_egalite_emploi.pdf (Consulté en avril 2015)

Immigration et Communautés culturelles (Québec)

www.micc.gouv.qc.ca/fr/ministere/declaration-services.html (Consulté en mai 2009)

<http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/index.asp> (Consulté en novembre 2009)

Gouvernement du Québec

www.bdso.gouv.qc.ca/pls/ken/p_afch_tabl_clie?p_no_client_cie=ES&p_param_id_raprt=531# (Tableau consulté en décembre 2009)

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/demande-immigration-general/conditions-requises/connaissances-linguistiques.html

Nations Unies (Déclaration universelle des droits de l'homme)

www.claiminghumanrights.org/icerd_definition.html?&L=1

Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture

www.portal.unesco.org/fr/ev.phpURL_ID=46731&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html (Consulté en novembre 2009)

Statistique Canada (modifié en janvier 2014)

<http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011001-fra.cfm> (Consulté en janvier 2015)

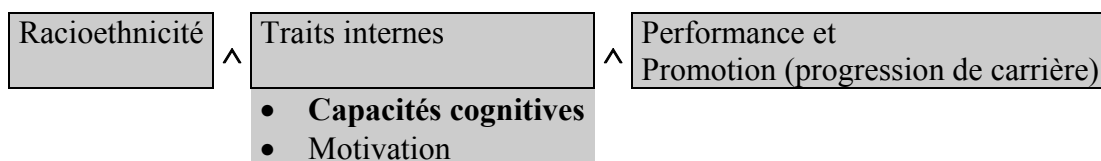
Service Canada (2014). Site gouvernemental.
www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/emploi_avenir/statistiques/4213.shtml

Table des Groupes de Femmes de Montréal
www.tgfm.org/mtl/ (Consulté en décembre 2009)

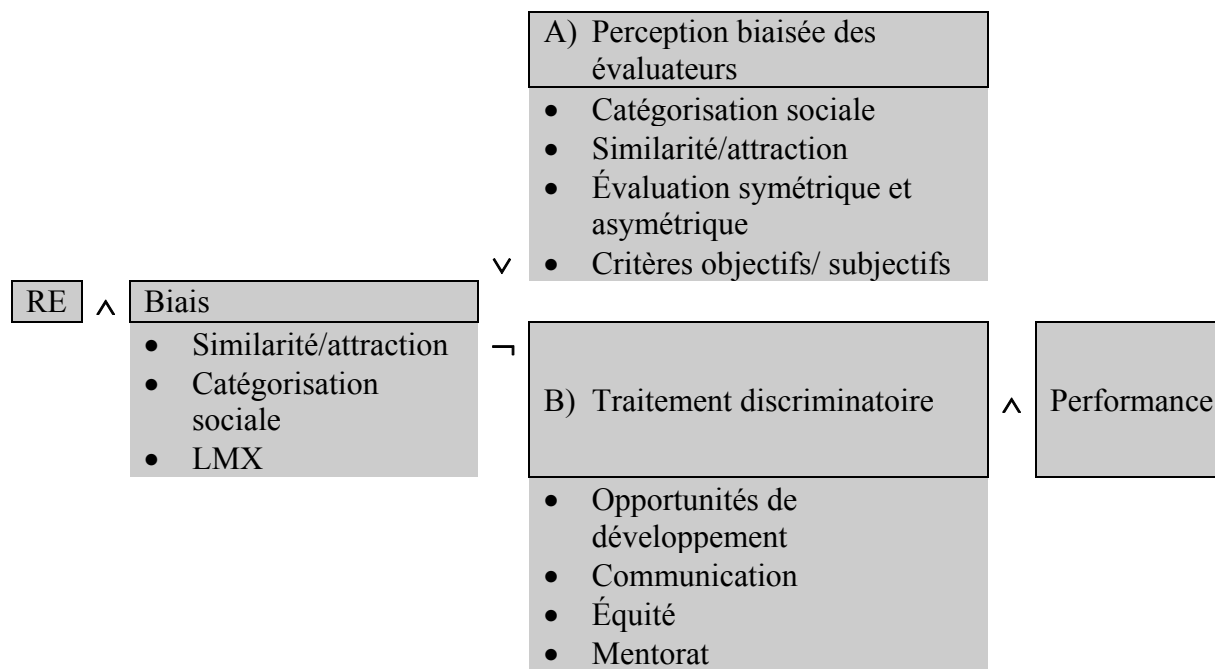
ANNEXE 1

LES 4 MODÈLES EXPLICATIFS DES DIFFÉRENCES DE PERFORMANCE DE GROUPES RACIOETHNIQUES SUITE À UNE RECENSION DES ÉCRITS (ADAPTÉS DE LORIAN ROBERSON & CARYN BLOCK 2001)

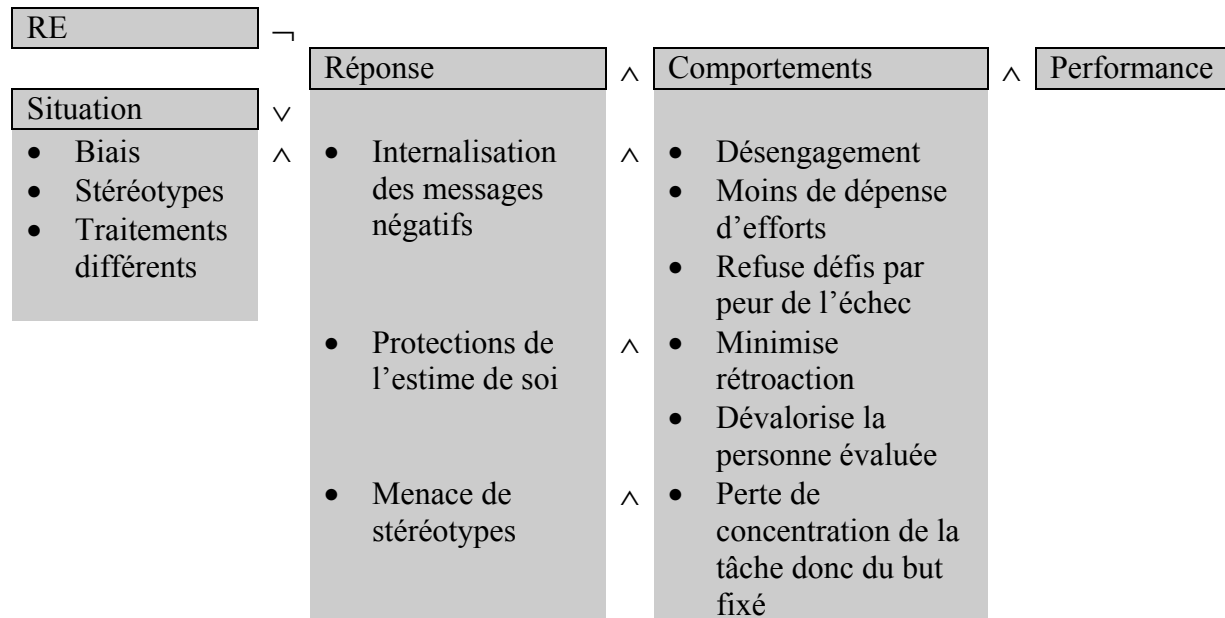
MODÈLE 1 : LES CAUSES INHÉRENTES AUX MINORITÉS VISIBLES



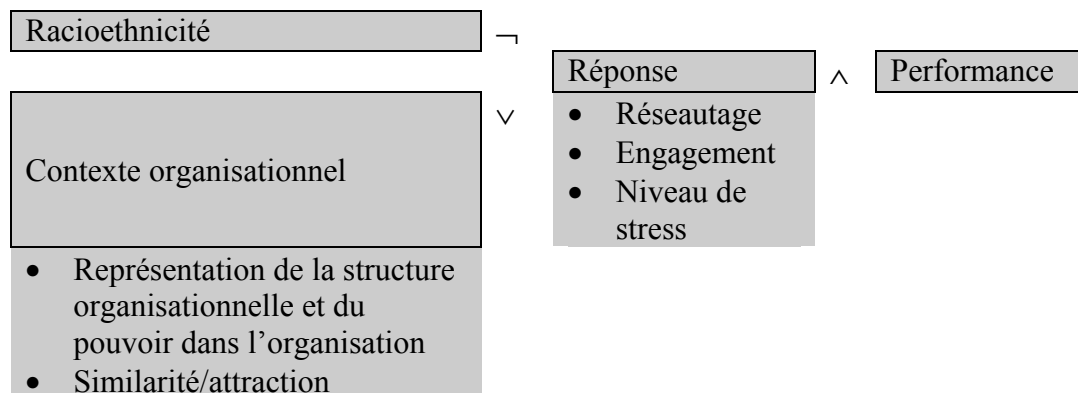
MODÈLE 2 : LES CAUSES EXTERNES AUX MINORITÉS VISIBLES



MODÈLE 3 : LA RÉACTION À LA DISCRIMINATION



MODÈLE 4 : RÔLE DU CONTEXTE ORGANISATIONNEL



ANNEXE 2

Figure 1 : Illustration du plafond de verre

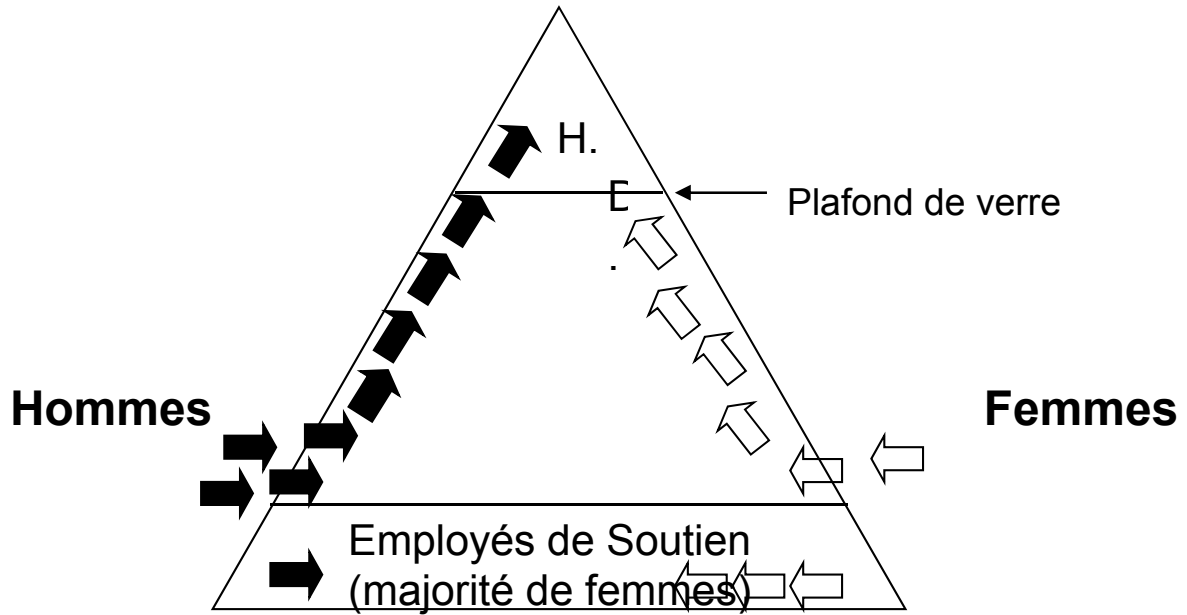


Figure 1 : Source : L. Wirth. Breaking through the Glass Ceiling. ILO.2001.p.26

Figure 2 : Illustration de parois de verre

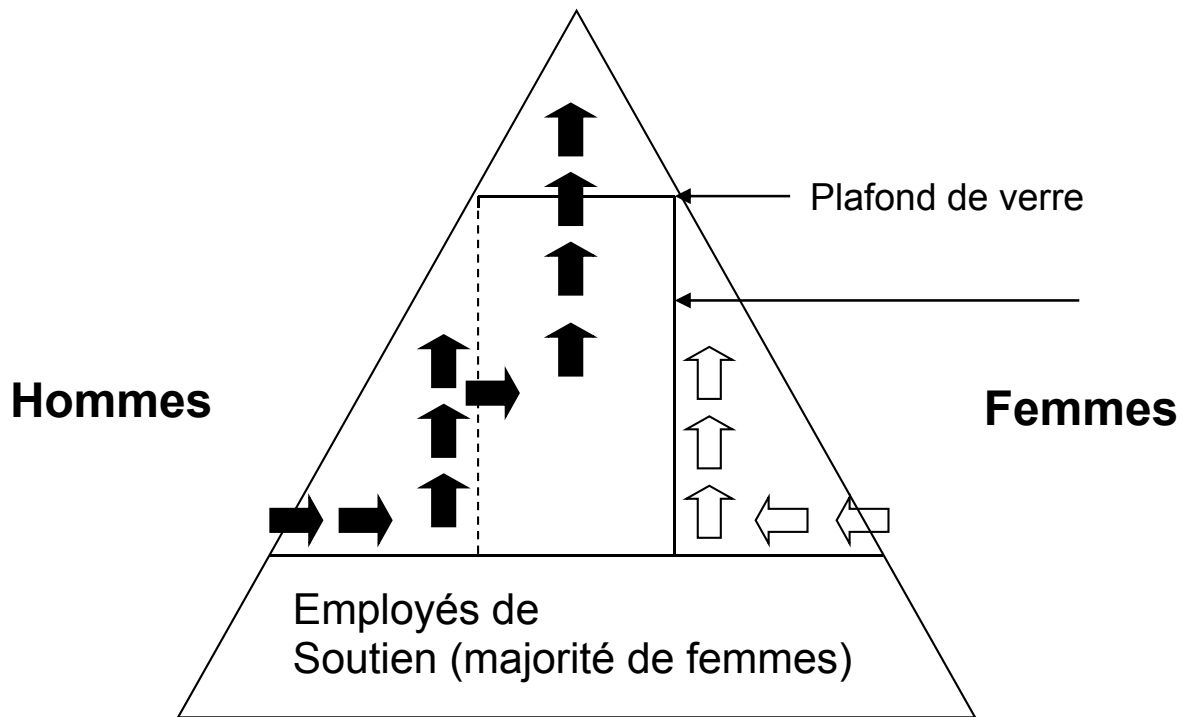


Figure 2. Source: L. Wirth. Breaking through the Glass Ceiling. ILO. 2001. p.26.

ANNEXE 3

Thèmes du questionnaire semi-structuré

Thème 1 : Identification

- Date d'arrivée
- Pays d'origine
- État civil
- Statut migratoire
- Activité actuelle
- Etc.

Thème 2 : Historique avant l'arrivée au Canada

Situation socio-professionnelle

- Profession avant d'arriver au Canada
- Niveau du diplôme le plus élevé avant d'immigrer au Canada
- Domaine d'études et spécialité
- Pays d'obtention du diplôme
- Langue des études
- Activité l'année avant de quitter le pays d'origine
- Type d'entreprise dans laquelle elle travaillait
- Nombre d'années de l'exercice de la profession
- Statut d'emploi
- Revenu approximatif
- Correspondance entre emploi et domaine et niveau des études
- Domaine à prédominance féminine ou masculine
- Etc.

Préparation au marché du travail canadien

- Lettre de recommandation des anciens employeurs
- Recherche d'informations sur le marché du travail canadien
- Plan de carrière au Canada
- Stratégie familiale
- Etc.

Capital financier et capital social

- Épargnes à l'arrivée au Canada

- Famille au Canada
- Ami(s) ou connaissance(s)
- Relations professionnelles
- Etc.

Langues connues avant l'arrivée

- Langue maternelle
- Connaissance du français
- Connaissance de l'anglais
- Cours suivis dans le pays d'origine
- Cours suivis au Canada
- Autres langues
- Etc.

Thème 3 : Reconnaissances des diplômes

- Profession faisant partie d'un Ordre professionnel au Québec
- Connaissance des démarches à entreprendre pour la reconnaissance
- Démarches entreprises avant l'immigration
- Organismes (MICC, Association professionnelle, établissements d'enseignement, autre)
- Résultats obtenus
- Etc.

Thème 4 : Expérience de recherche d'emploi à Montréal

- Moyens utilisés dans la recherche d'emploi
- Recours aux organismes d'aide aux immigrants
- Stages subventionnés
- Demandes d'emploi dans domaine d'études
- Demandes d'emploi dans d'autres domaines d'études
- Principales difficultés
- Invitation à une entrevue de sélection
- Résultats
- Outils de sélection utilisés
- Composition des comités de sélection
- Climat d'entrevue
- Etc.

Thème 5 : Formations et Stages

- Formation autre que linguistique

- Nombre
- Domaine de formation
- Établissement
- Durée
- Statut
- Bourse ou prêt
- Stages
- Difficultés rencontrées
- Aide à trouver un emploi
- Etc.

Thème 6 : Cheminement professionnel depuis l'arrivée au Canada

- Description de chaque emploi occupé depuis l'arrivée au Canada
- Titre et caractéristiques de l'emploi
- Période d'emploi
- Caractéristiques de l'entreprise
- Correspondance entre emploi et formation du pays d'origine
- Correspondance entre emploi et expérience du pays d'origine
- Obtention de promotion
- Facilité d'intégration
- Utilité de cette expérience de travail pour trouver un autre emploi
- Etc.

Chômage

- Période
- Assurance-emploi
- Services d'aide à la recherche d'emploi ou formation
- Etc.

Bénévolat

- Type d'activité
- Période
- Utilité professionnelle
- Etc.

Thème 7 : Emploi actuel

- Emploi actuel ou dernier emploi occupé
- Caractéristiques générales de l'entreprise
- Caractéristiques générales de l'emploi

Qualifications

- Correspondance entre emploi et formation dans pays d'origine
- Correspondance entre emploi et expérience dans pays d'origine
- Niveau d'études des collègues de travail et supérieurs dans le même emploi
- Surqualifié pour le poste occupé (selon sa perception)
- Similarités des techniques de travail
- Etc.

Recrutement

- Moyens utilisés pour trouver l'emploi actuel
- Déroulement du processus de sélection
- Prise en compte du diplôme/expérience du pays d'origine
- Etc.

Évaluation du rendement et promotion

- Procédure d'évaluation du rendement
- Obtention de promotion
- Comparaison avec collègues
- Dossiers enrichissants permettant de développer les compétences
- Plan de carrière
- Etc.

Rémunération et conditions de travail

- Salaire initial
- Salaire actuel
- Avantages sociaux
- Satisfaction
- Comparaison avec salaires des collègues de travail
- Horaire
- Charge de travail
- Comparaison avec conditions de travail des collègues de travail
- Etc.

Climat de travail et diversité

- Aide des collègues ou supérieurs
- Milieu ouvert aux idées nouvelles
- Réseau social ou professionnel dans l'entreprise
- Problèmes rencontrés avec collègues de travail

- Perception de la diversité par l'entreprise
- Etc.

Pratiques de conciliation travail et obligations familiales

- Horaires flexibles, garderie en milieu de travail
- Perception de l'employeur concernant les obligations familiales et la carrière
- Etc.

Thème 8 : Stratégie familiale

- Présence d'un conjoint
- Endroit de résidence du conjoint
- Niveau de scolarité du conjoint avant l'arrivée au Canada
- Pays d'obtention du diplôme
- Occupation avant d'immigrer
- Reconnaissance des diplômes au Canada
- Emploi actuel du conjoint
- Correspondance entre emploi et formation dans le pays d'origine
- Correspondance entre emploi et expérience dans le pays d'origine
- Salaire
- Etc.

Thème 9 : Conciliation travail et vie professionnelle

- Nombre et âge des enfants à l'arrivée
- Nombre et âge des enfants nés au Canada

Garde des enfants

- Recherche de garderie
- Obstacles à la recherche d'emploi
- Solutions adoptées.
- Etc.

Partage des tâches

- Heures consacrées aux responsabilités domestiques et aux soins des enfants par chaque conjoint
- Comparaison avec situation dans le pays d'origine
- Aide de la famille élargie
- Etc.

Thème 10 : Conclusion

- Recommandations
- Éléments favorables et défavorable du parcours professionnel au Canada
- Suggestions de programmes
- Âge
- Adresse
- Etc.

ANNEXE 4


Dimensions et indicateurs de Racisme subtil selon Van Laer et Janssens (2011)	
<ul style="list-style-type: none"> Type 1 : Normalisation : Différences sont forcées d’être exposées et différences sont jugées 	<ul style="list-style-type: none"> Questions redondantes sur le passés
	<ul style="list-style-type: none"> Questions basées sur les stéréotypes
	<ul style="list-style-type: none"> Questions à savoir s’ils sont ou non extrémistes
	<ul style="list-style-type: none"> Réactions sur certaines pratiques
<ul style="list-style-type: none"> Type 2 : Légitimisation seulement de l’individu et groupe marginalisé 	<ul style="list-style-type: none"> Compliments pas nécessaires et/ ou réactions de surprises
	<ul style="list-style-type: none"> Vu comme une exception par rapport à son groupe d’origine
	<ul style="list-style-type: none"> Compliments combinés avec des commentaires négatifs sur le groupe
<ul style="list-style-type: none"> Type 3 : Légitimisation vu comme l’Autre : La présence est embrassée et les compétences professionnelles et personnelles ne sont pas tenues en compte 	<ul style="list-style-type: none"> Demandé pour intégrer une fonction à cause de ses origines
	<ul style="list-style-type: none"> Tout ce qu’il fait est lié à ses origines
	<ul style="list-style-type: none"> Utilisé comme un Alibi Ali
	<ul style="list-style-type: none"> Soutien additionnel dû à une perception de manque de compétence.
<ul style="list-style-type: none"> Type 4 : Naturalisation : La majorité semble tolérante mais les comportements intolérants sont approuvés 	<ul style="list-style-type: none"> Portrait de la majorité vu comme ouverte d’esprit
	<ul style="list-style-type: none"> Blagues sur les individus venant de l’étranger
	<ul style="list-style-type: none"> Majorité ne réagit pas aux comportements discriminatoires

ANNEXE 5

Approche/ Acteurs	Approche Néo-classique	Approche institutionnelle
Facteurs explicatifs de la déqualification	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Capital humain moindre des immigrantes mv ✓ Irrationalité des acteurs (qui ne pourra perdurer) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pratiques, comportements et attitudes discriminatoires des acteurs ✓ Influence des stéréotypes et préjugés
En bref	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facteurs exogènes au marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Facteurs endogènes au marché du travail
Processus de reconnaissance des diplômes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valeur moindre des diplômes provenant de pays en développement 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Stéréotypes et préjugés à l'égard des diplômes étrangers de pays en développement
Processus de réorientation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Profil de compétences qui ne répond pas aux demandes du marché du travail 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Difficultés de reconnaissance des diplômes étrangers et des pratiques des employeurs qui empêchent d'accéder aux emplois dans leur domaine pré-migratoire (Germain, 2012; Chicha 2009)
Stratégie de l'unité familiale immigrante	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Stratégie de l'unité familiale immigrante en fonction du capital humain ✓ Composition de l'unité familiale 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Préjugés et stéréotypes de genre qui placent les femmes en 2^e position lors des décisions au sujet retour aux études ou à l'insertion au marché du travail
Discrimination en emploi	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Choix rationnels des acteurs compte tenu du capital humain moindre ✓ Comportements des immigrantes mv non adaptés lors du recrutement et la sélection ✓ Comportements des mv non adaptés à la mobilité professionnelle (Charest, 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pratiques discriminatoires lors du processus de dotation, du maintien en emploi et du développement de carrière ✓ Stéréotypes et préjugés négatifs véhiculés au sein de l'organisation (Charest, 2012; Chicha, 2009)
Politiques proposées selon l'approche	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Grille de sélection des immigrants en fonction des besoins du marché ✓ Meilleure préparation pour leur intégration en emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mesures proactives (ex : PAE)

ANNEXE 6

Tableau récapitulatif

Variable indépendante	Variables intermédiaires	 Différence selon l'origine ethnique	Variable dépendante
	4 facteurs explicatifs		Accroît de façon plus marquée la déqualification des minorités visibles
Origine ethnique	1. Processus de reconnaissance des diplômes étrangers		
	Perception de la valeur accordée au diplôme étranger	OUI	NON
	Prise en considération du diplôme étranger par le conseiller en employabilité	OUI	NON*
	2. Processus de réorientation professionnelle		
	Réorientation		
	Effectue une réorientation	NON	NON*
	Motif de réorientation : <i>Difficultés de reconnaissance des diplômes</i>	OUI	NON
	Motif de réorientation : <i>Difficultés au niveau de la langue</i>	OUI	OUI
	Retour à l'école		
	Indicateurs d'exclusion lors de la formation : <i>qualité d'échanges avec les enseignants ou les collègues de classe</i>	OUI	NON
	3. Stratégie de l'unité familiale immigrante		
	Stratégie au sein de l'unité familiale immigrante : <i>selon la priorité accordée</i>	OUI	OUI
	Responsabilités familiales : <i>Nombre d'enfants</i>	OUI	OUI
	4. Pratiques, décisions et comportements des employeurs		
	Recrutement		
	Recherche d'emploi : <i>via le réseau de contacts</i>	OUI	OUI
	Recherche d'emploi : <i>via un contact direct avec les employeurs</i>	OUI	OUI
	Sélection		
	Raison invoquée : <i>aucune raison</i>	OUI*	OUI
	Raison invoquée : <i>semble discriminatoire</i>	OUI	OUI
	Raison invoquée : <i>surqualification</i>	NON	NON

	Raison invoquée : <i>pas d'expérience canadienne</i>	OUI	NON*
	Raison invoquée : <i>discrimination autre</i>	OUI	OUI
	Climat de travail		
	Qualité d'échanges : <i>discrimination flagrante avec les collègues de travail ou la clientèle</i>	OUI	NON*
	Développement de carrière		
	Qualité d'échanges avec le supérieur : <i>indicateurs d'exclusion ou de catégorisation</i>	OUI	NON*